

## IV. Protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de las empresas

---

### Encarna Bodelón

*Profa. Filosofía del derecho. Universidad Autónoma de Barcelona.  
Directora del Grupo de Investigación Antígona.*

### Carolina Gala.

*Profa. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad Autónoma de Barcelona.*

### Sumario: Introducción

*Primera parte.* 1. Bases legales de los protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de las empresas. 2. Situación de los protocolos en los convenios colectivos. 3. Referencias legales. 4. Los objetivos del protocolo. 5. Tipologías y conceptualización del acoso incluidas en los protocolos. 6. Las medidas de prevención. 7. Los mecanismos de apoyo. 8. El procedimiento informal. 8. El lenguaje no sexista. *Segunda parte.* 1. Principios que informan el procedimiento de intervención o actuación en materia de acoso sexual o por razón de sexo. 2. El procedimiento formal de actuación frente a situaciones de acoso sexual o por razón de sexo. 3. El papel de los/las representantes de los/las trabajadores/as. 4. Consecuencias derivadas de una situación de acoso. 5. ¿Posible exoneración de la responsabilidad empresarial? 6. La garantía de indemnidad de las víctimas y de las personas intervinientes en el procedimiento de intervención. 7. Cuestiones generales relacionadas con la aplicación de los protocolos: seguimiento de su aplicación, revisión y vigencia.

### Introducción

En este apartado del estudio se analizan, tanto desde una perspectiva preventiva como de aplicación, los protocolos de actuación o intervención

en materia de acoso sexual o por razón de sexo recogidos en convenios colectivos, tanto de empresa como supraempresariales (sectoriales), publicados en el Boletín Oficial del Estado desde el día 1 de enero de 2009 hasta el 30 de abril de 2012 y referidos al sector privado.

Cabe tener presente que sólo se han seleccionado aquellos convenios colectivos que incorporan un protocolo ya vigente<sup>187</sup>, descartándose, en consecuencia, aquellos supuestos en que sólo se preveía que, en un plazo de tiempo más o menos cercano, se negociaría o pondría en marcha un protocolo. Asimismo, se han incorporado todos los protocolos o procedimientos de actuación vigentes, con independencia de su extensión y contenido más o menos desarrollado o detallado.

Por otra parte, se debe destacar que, en el supuesto concreto de los convenios colectivos supraempresariales se han incluido en el estudio tanto aquéllos que recogen un protocolo de actuación como aquéllos que incorporan las pautas que deben cumplir necesariamente los protocolos que posteriormente se negocian a nivel empresarial en el sector de actividad afectado por el convenio.

Siguiendo el criterio anterior, el número de protocolos analizados es de 56, la gran mayoría recogidos en convenios colectivos de empresa, pertenecientes a sectores de actividad muy diversos. Así, del total de 56 protocolos, sólo 12 (un 21,42%) están incluidos en un convenio colectivo de sector.

## **I. Primera parte**

### **1. Bases legales de los protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de las empresas.**

Como ya se ha explicado en la introducción, una de las fuentes que han inspirado los cambios jurídicos en el tema de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de las empresas han sido las regulaciones europeas. Una de las primeras fue la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo que abordó el acoso sexual y propuso la siguiente definición:

---

<sup>187</sup> La lista de protocolos estudiados se recoge en un anexo de este estudio.

« La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, resulta inaceptable si;

- a. Dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma,
- b. La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo y/o
- c. Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; y de que dicha conducta puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato».

Dicha recomendación incluye un anexo con el *Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual* (en adelante *Código de Conducta*). El *Código de Conducta* incluye diversos elementos que, como se verá, han influido notablemente en la elaboración de los protocolos en España<sup>188</sup>.

La Directiva 2002/73/CE ha dado un nuevo contexto a la regulación europea en temas de acoso sexual y por razón de sexo. Las regulaciones sobre acoso sexual y por razón de sexo han quedado incorporadas en la Directiva 2006/54/CE.

En su Exposición de Motivos, la Directiva 2006/54/CE afirma, en su apartado 6, que

«el acoso por razón de sexo y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y constituyen discriminación por razón de sexo a efectos de la presente Directiva. Dichas formas de discriminación se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción. Por consiguiente, se deben prohibir estas formas de discriminación y deben estar sujetas a sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias».

<sup>188</sup> Sobre la importancia de dicho Código ver: García-Perrote (2008).

Esta directiva sitúa claramente el problema como un tema de discriminación por razón de sexo, en el que tienen particulares responsabilidades las empresas, así en el apartado 7 de la Exposición de Motivos se afirma:

*«en este contexto, debe alentarse a los empresarios y a los responsables de la formación profesional a tomar medidas para combatir toda clase de discriminación por razón de sexo y, en particular, a tomar medidas preventivas contra el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo y en el acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales».*

En los últimos años el tema se ha retomado a partir de la Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo por la que se tramita el acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo ( COM/2007/0686 final), de 8 de septiembre de 2007. Sin embargo, este acuerdo marco sobre el acoso hace escasas referencias al acoso sexual y por razón de sexo y diluye dichas conductas en el concepto genérico de acoso:

*“En el lugar de trabajo pueden presentarse diversas formas de acoso y de violencia, que pueden ser de carácter físico, psicológico o sexual”.*

Así mismo la definición que se hace del acoso es genérica, describiéndolo en el artículo 3 como:

*“El acoso y la violencia se deben al comportamiento inaceptable de uno o más individuos y pueden adoptar diversas formas, algunas de las cuales se pueden identificar más fácilmente que otras. El ambiente del trabajo puede influir en la exposición de las personas al acoso y a la violencia.*

*Existe acoso cuando de uno o más trabajadores o directivos, repetida y deliberadamente, se abusa, se les amenaza y/o se les humilla en circunstancias relacionadas con el trabajo”*

La regulación actual sobre el acoso sexual y por razón de sexo, así como la obligación de prevenir dichas conductas, está regulada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LOEIMH), que dedica el artículo 48 de dicha ley a los protocolos en el ámbito de las empresas:

*“Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.*

1. *Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.*
2. *Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.”*

La responsabilidad empresarial frente al acoso es clara, puesto que la disposición adicional 11ª.1 de la LOEIMH le da una nueva redacción al artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, que indica que los/las trabajadores/las tienen como derechos básicos: *«al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida **la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo**».*

La importancia dada al acoso sexual y por razón de sexo queda de manifiesto en la reforma que efectúa la LOEIMH del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores a través de la disposición adicional 11ª, que entre las causas del despido disciplinario añade una nueva causa “g”:

*“Trece. Se modifica la letra g) del apartado 2 del artículo 54, quedando redactado en los siguientes términos: «g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”.*

La gravedad de esta conducta ya estaba recogida desde el año 2000 en la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social (LISOS) (Real Decreto Legislativo 5/2000), en su artículo 8.13, que define como infracción muy grave:

*“8.13. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma.”*

Por otra parte, se debe recordar que el artículo 10 del Real Decreto 1615/09 que regula el Distintivo de Igualdad, incluye la elaboración de protocolos, lo que puede ser un incentivo para las empresas.

Finalmente, desde la perspectiva legal cabe tener presente que, aunque no está previsto en la LOIEMH por razones de delimitación material, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen un riesgo laboral de naturaleza psicosocial, lo que implica, conforme a lo previsto en el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que el empresario es responsable de evitar que se den en su empresa, arbitrando para ello todos los mecanismos preventivos necesarios, y, de no lograrlo, asumirá, junto con el acosador, las correspondientes responsabilidades (las previstas en la LISOS y una posible responsabilidad indemnizatoria).

## **2. Situación de los protocolos en los convenios colectivos**

La ubicación de los protocolos en los convenios colectivos da información sobre el peso e importancia que tienen. Los protocolos más elaborados tienen o un capítulo propio dentro del convenio<sup>189</sup> o se desarrollan en el anexo o disposiciones finales<sup>190</sup>. Los protocolos

<sup>189</sup> II CC de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. (BOE de 7 de marzo de 2009); CC de grandes almacenes, para el período 2009-2012 (BOE de 5 de octubre de 2009); CC de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, Sociedad Cooperativa Limitada (BOE de 8 de abril de 2010); CC nacional del ciclo del comercio del papel y artes gráficas (BOE de 5 de julio de 2010); CC de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE de 21 de agosto de 2010); Plan de igualdad de Santa Bárbara Sistemas, S.A. que da cumplimiento a lo establecido en la Disposición adicional primera del Convenio y que pasa a integrarse en el mismo (BOE de 30 de agosto de 2010); VIII CC Vigilancia Integrada, SA (BOE de 31 de marzo de 2011); CC de Kiabi España KSCE, SA (BOE de 20 de junio de 2011); VIII CC de Renault España Comercial, SA (BOE de 27 de junio de 2011).

<sup>190</sup> Plan marco de igualdad de la Unión General de Trabajadores y el protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo que se incorporan al texto del CC (BOE de 20 de marzo de 2009); Plan de igualdad de Danone, S.A., que forma parte de su CC (BOE de 9 de septiembre de 2009); VIII CC de Rep-

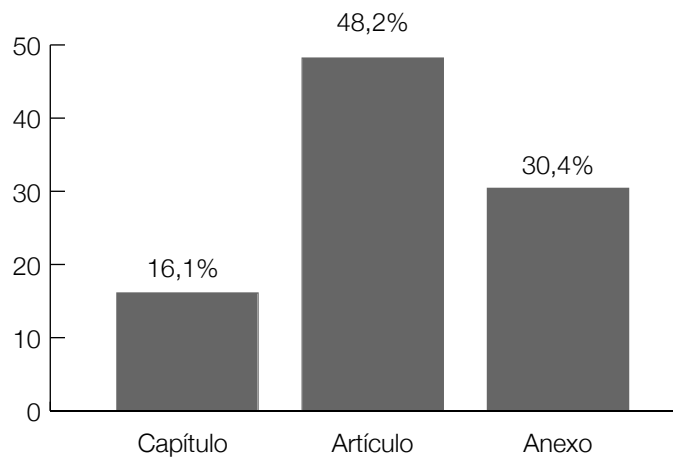
que se sitúan en los anexos o en las disposiciones adicionales suelen ser los más completos (30,4%). Sin embargo, casi la mitad de los protocolos (48,2%) consisten sencillamente en un único artículo que recoge algunas cuestiones dentro del convenio colectivo<sup>191</sup>. Se trata de formulaciones muy vagas y genéricas y que claramente no satisfacen los requisitos de un protocolo.

---

sol Petróleo, S.A. (BOE de 23 de octubre de 2009); CC de Praxair España, SL, Praxair Producción España, SLU, Praxair Soldadura, SLU, y Praxair Euroholding, S.L. (BOE de 5 de julio de 2010); I CC de Unidad Editorial Información Económica, SL (BOE de 13 de julio de 2010); I CC marco del Grupo de Empresas E.ON España (BOE de 11 de marzo de 2011); III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, SA (BOE de 28 de junio de 2011); CC de Telefónica de España, SAU para los años 2011-2013 (BOE de 4 de agosto de 2011); CC de Saint Gobain Vicasa, SA (Fábricas) (BOE de 4 de octubre de 2011); II CC del Grupo de Empresas Vips (BOE de 29 de noviembre de 2011); CC de Saint Gobain Vicasa, SA (BOE de 3 de febrero de 2012); CC de Limber Multiservicios, SL (BOE de 23 de febrero de 2012); CC de Siemens, SA (BOE de 24 de febrero de 2012); IV CC de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7 de marzo de 2012); Acta en la que se contiene el acuerdo sobre protocolo de prevención frente al acoso, acoso sexual y por razón de sexo, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional segunda del CC para las empresas de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales, y de droguería, perfumería y anexos (BOE de 8 de marzo de 2012); CC de la Compañía de Distribución Integral Logista, SA (BOE de 9 de marzo de 2012); I CC del Grupo de empresas Pans&Company/Eat Out (BOE de 14 de marzo de 2012).

<sup>191</sup> II CC de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. (BOE de 7 de marzo de 2009); CC de grandes almacenes, para el período 2009-2012 (BOE de 5 de octubre de 2009); CC de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, Sociedad Cooperativa Limitada (BOE de 8 de abril de 2010); CC nacional del ciclo del comercio del papel y artes gráficas (BOE de 5 de julio de 2010); CC de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE de 21 de agosto de 2010); Plan de igualdad de Santa Bárbara Sistemas, S.A. que da cumplimiento a lo establecido en la Disposición adicional primera del Convenio y que pasa a integrarse en el mismo (BOE de 30 de agosto de 2010); VIII CC Vigilancia Integrada, SA (BOE de 31 de marzo de 2011); CC de Kiabi España KSCE, SA (BOE de 20 de junio de 2011); VIII CC de Renault España Comercial, SA (BOE de 27 de junio de 2011)

**Tabla 1. Situación del protocolo dentro convenio colectivo**



Fuente: Elaboración propia

Un tema central con relación a los protocolos es analizar qué encuadre conceptual tienen dentro de los convenios colectivos, es decir, en qué marco de medidas sitúan el acoso sexual y por razón de sexo. Tal como hemos visto en la introducción, el acoso sexual y por razón de sexo está vinculado con la defensa de diversos derechos como son la no discriminación por razón de sexo, la dignidad de las personas, el derecho a la no violencia y a la salud laboral.

En diversos protocolos el acoso sexual y por razón de sexo es entendido uniendo diversas perspectivas: como un ataque a la dignidad de las personas, al principio de no discriminación y a la salud laboral. Un ejemplo de esto sería el artículo 1 del convenio de Repsol, que en la declaración de principios, une estas tres perspectivas:

*“Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno, así como a la salvaguardia de sus derechos fundamentales de carácter laboral.*

*Deben consolidarse las políticas de igualdad y no-discriminación entre la plantilla, al tiempo que se propicia la concienciación colectiva para con este problema.*

*Hay que mejorar las condiciones de trabajo de las personas empleadas y elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de las mismas, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos*



*que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica.”*

En la mayor parte de los casos, el enfoque conceptual se remite a diversos de estos derechos, en especial al derecho a la igualdad y a la dignidad. En un tercer lugar, estarían las referencias a la salud laboral y en poquísimos casos la vinculación entre el acoso sexual y la violencia contra las mujeres. En este sentido, también resulta interesante ver en qué área de medidas se encuentran los protocolos. Los convenios colectivos incluyen las medidas contra el acoso sexual y por razón de sexo en diversas áreas del plan de igualdad, que serían:

### **1. Medidas de promoción de la igualdad y derecho a la no discriminación**

Los protocolos suelen aparecer vinculados a partes del convenio en las que se desarrolla el derecho a la no discriminación y a la igualdad. Esta vinculación con las medidas antidiscriminatorias es la referencia más frecuente, en un 46,4% de los estudiados<sup>192</sup>.

<sup>192</sup> CC de Unión de Detallistas Españoles, S. Coop., Grupo Técnico, S.A., Trí-pode, S.A. y COIDEC, S.A. (BOE de 31 de agosto de 2009); Plan de igualdad de Danone, S.A., que forma parte de su CC (BOE de 9 de septiembre de 2009); CC de grandes almacenes, para el período 2009-2012 (BOE de 5 de octubre de 2009); III CC de Cremonini Rail Ibérica, S.A. (BOE de 8 de octubre de 2009); VIII CC de Repsol Petróleo, S.A. (BOE de 23 de octubre de 2009); CC estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE de 28 de octubre de 2009); Acta de la Comisión Paritaria del I CC de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de marzo de 2010); I CC de Importaco, S.A. (BOE de 25 de marzo de 2010); CC de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, Sociedad Cooperativa Limitada (BOE de 8 de abril de 2010); Acuerdo complementario al CC general de la industria química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades S.A. (BOE de 21 de abril de 2010); CC nacional del ciclo del comercio del papel y artes gráficas (BOE de 5 de julio de 2010); CC interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE de 5 de julio de 2010); I CC marco del Grupo de Empresas E.ON España (BOE de 11 de marzo de 2011); Acta de los acuerdos de modificación del artículo 27 del CC de la Agencia Efe, SA, y la incorporación de nuevos acuerdos (BOE de 27 de abril de 2011); VIII CC de Renault España Comercial, SA (BOE de 27 de junio de 2011); III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, SA (BOE de 28 de junio de 2011); CC de Saint Gobain Vicasa, SA (Fábricas) (BOE de 4 de octubre de 2011); II CC del Grupo de Empresas Vips (BOE de 29 de noviembre de 2011); IV CC de trabajo estatal para las empresas

Sin embargo, es un tanto por ciento insuficiente si tenemos en cuenta que de forma muy clara la legislación comunitaria y española vinculan la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo con el derecho a la no discriminación sexual. Tal como señala Teresa Pérez del Río:

*“...en la violencia de género en el empleo, en sus dos manifestaciones, el acoso sexual y el acoso sexista, el derecho fundamental violado por excelencia es el derecho a la igualdad”.* (Del Río, 2009 p.21).

Recordemos que en la Directiva 2002/73/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, modificativa de la Directiva 76/207/CEE, se señaló claramente que el acoso sexual y por razón de sexo son discriminatorios por razón de sexo. Esta idea ha quedado recogida en el artículo 2.2.a) de la Directiva 2006/54/CE, que incorpora la directiva del 2002.

Siguiendo la legislación europea, la LOIEMH indica en el artículo 7.3, que *«se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo»*. En este mismo sentido, la LOIEMH sitúa la definición de acoso sexual y por razón de sexo (art. 7) en el título I de la ley dedicado al principio de igualdad y la tutela contra la discriminación. Sin embargo, casi la mitad de los protocolos no se sitúan en la línea de lo que establece la LOIEMH, entendiendo el problema del acoso sexual como un tema de discriminación.

## 2. Relación con el plan de igualdad

En un 35,7 % de los casos estudiados el protocolo aparece o se relaciona con el desarrollo del plan de igualdad<sup>193</sup>. El art. 46 de la

---

de gestión y mediación inmobiliaria (BOE de 10 de diciembre de 2011); CC de Ediciones El País, SL (BOE de 3 de febrero de 2012); CC de Saint Gobain Vicasa, SA (BOE de 3 de febrero de 2012); CC de Limber Multiservicios, SL (BOE de 23 de febrero de 2012); IV CC de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7 de marzo de 2012); Acta en la que se contiene el acuerdo sobre protocolo de prevención frente al acoso, acoso sexual y por razón de sexo, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional segunda del CC para las empresas de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales, y de droguería, perfumería y anexos (BOE de 8 de marzo de 2012); III CC de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE de 25 de abril de 2012); IV CC de Repsol YPF, SA (BOE de 4 de abril de 2012); I CC del Grupo de empresas Pans&Company/Eat Out (BOE de 14 de marzo de 2012).

<sup>193</sup> Plan marco de igualdad de la Unión General de Trabajadores y el protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo que se incorporan al

LOIEMH establece como contenido de los planes de igualdad, entre otras, la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

### 3. Relación con salud laboral y riesgos laborales

La relación de los protocolos con el ámbito de los riesgos y salud laboral es muy clara ya que:

*“Si según el artículo 4 LPRL, se entiende por riesgo laboral la posibilidad de que una trabajadora sufra un determinado daño derivado del trabajo y se consideran daños derivados del trabajo las lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo, resulta evidente que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, además de discriminaciones por razón de sexo, constituyen riesgos laborales”* (Martínez, 2010: 212).

En un 28,6% de los casos el protocolo se sitúa en el convenio junto con las medidas de salud laboral<sup>194</sup> y en un 35,7% de los casos las

143

texto del CC (BOE de 20 de marzo de 2009); Plan de igualdad de Danone, S.A., que forma parte de su CC (BOE de 9 de septiembre de 2009); I CC de Importaco, S.A. (BOE de 25 de marzo de 2010); Acuerdo complementario al CC general de la industria química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades S.A. (BOE de 21 de abril de 2010); CC nacional del ciclo del comercio del papel y artes gráficas (BOE de 5 de julio de 2010); CC interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE de 5 de julio de 2010); CC de Ibermática, SA (BOE de 23 de julio de 2010); CC de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE de 21 de agosto de 2010); Plan de igualdad de Santa Bárbara Sistemas, S.A. que da cumplimiento a lo establecido en la Disposición adicional primera del Convenio y que pasa a integrarse en el mismo (BOE de 30 de agosto de 2010); CC de Hertz de España, SL (BOE de 14 de marzo de 2011); VIII CC Vigilancia Integrada, SA (BOE de 31 de marzo de 2011); CC de Kiabi España KSCE, SA (BOE de 20 de junio de 2011); III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, SA (BOE de 28 de junio de 2011); CC de Telefónica de España, SAU para los años 2011-2013 (BOE de 4 de agosto de 2011); IV CC de trabajo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE de 10 de diciembre de 2011); XXV CC de Philips Ibérica, SAU, 2011-2012 (BOE de 9 de enero de 2012); CC de Siemens, SA (BOE de 24 de febrero de 2012); IV CC de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7 de marzo de 2012); IV CC de Repsol YPF, SA (BOE de 4 de abril de 2012); CC de la Compañía de Distribución Integral Logista, SA (BOE de 9 de marzo de 2012)

<sup>194</sup> CC de Unión de Detallistas Españoles, S. Coop., Grupo Técnico, S.A., Trí-pode, S.A. y COIDEC, S.A. (BOE de 31 de agosto de 2009); CC de grandes almacenes, para el período 2009-2012 (BOE de 5 de octubre de 2009); VIII CC de Repsol Petróleo, S.A. (BOE de 23 de octubre de 2009); X CC de Repsol Química, S.A. (BOE de 28 de octubre de 2009); CC estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE de 15 de febrero de 2010);

medidas del protocolo aparecen doblemente relacionadas con cuestiones de riesgos laborales y igualdad<sup>195</sup>.

#### 4. Relación con la violencia de género

Una de las cosas más llamativas es la escasa relación que se esta-

---

Acuerdo complementario al CC general de la industria química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades S.A. (BOE de 21 de abril de 2010); V CC de Pansfood, S.A. (BOE de 2 de junio de 2010); CC de Praxair España, SL, Praxair Producción España, SLU, Praxair Soldadura, SLU, y Praxair Euroholding, S.L. (BOE de 5 de julio de 2010); I CC de Unidad Editorial Información Económica, SL (BOE de 13 de julio de 2010); CC de Ibermática, SA (BOE de 23 de julio de 2010); I CC marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural (BOE de 8 de marzo de 2011); I CC marco del Grupo de Empresas E.ON España (BOE de 11 de marzo de 2011); III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, SA (BOE de 28 de junio de 2011); II CC del Grupo de Empresas Vips (BOE de 29 de noviembre de 2011); I CC del Grupo de empresas Pans&Company/Eat Out (BOE de 14 de marzo de 2012); IV CC de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7 de marzo de 2012).

<sup>195</sup> CC de grandes almacenes, para el período 2009-2012 (BOE de 5 de octubre de 2009); X CC de Repsol Química, S.A. (BOE de 28 de octubre de 2009); I CC de Globalia Servicios Corporativos, S.L. (BOE de 9 de diciembre de 2009); V CC de V-2 Complementos Auxiliares, S.A. (BOE de 22 de abril de 2010); CC de Ibermática, SA (BOE de 23 de julio de 2010); Plan de igualdad de Santa Bárbara Sistemas, S.A. que da cumplimiento a lo establecido en la Disposición adicional primera del Convenio y que pasa a integrarse en el mismo (BOE de 30 de agosto de 2010); XXIII CC marco para oficinas de farmacia (BOE de 24 de enero de 2011); V CC de Decathlon España, SA (BOE de 14 de febrero de 2011); I CC marco del Grupo de Empresas E.ON España (BOE de 11 de marzo de 2011); CC de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, SLU (BOE de 26 de mayo de 2011); III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, SA (BOE de 28 de junio de 2011); CC de Saint Gobain Vicasa, SA (Fábricas) (BOE de 4 de octubre de 2011); II CC del Grupo de Empresas Vips (BOE de 29 de noviembre de 2011); CC de Saint Gobain Vicasa, SA (BOE de 3 de febrero de 2012); CC de Limber Multiservicios, SL (BOE de 23 de febrero de 2012); IV CC de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7 de marzo de 2012); III CC de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE de 25 de abril de 2012); CC de la Compañía de Distribución Integral Logista, SA (BOE de 9 de marzo de 2012); IV CC de Repsol YPF, SA (BOE de 4 de abril de 2012); Acta en la que se contiene el acuerdo sobre protocolo de prevención frente al acoso, acoso sexual y por razón de sexo, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional segunda del CC para las empresas de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales, y de droguería, perfumería y anexos (BOE de 8 de marzo de 2012).

blece entre las medidas contra la violencia de género y los protocolos contra el acoso sexual, sólo en un 3,6% de los casos, los protocolos están situados en los convenios en la parte relativa a medidas contra la violencia de género<sup>196</sup>. Este dato muestra el olvido de los aspectos vinculados con la violencia de género, que le son propios, y que son claramente indicados por la legislación internacional.

No sólo la legislación internacinal ya citada en la introducción, indican la necesidad de vincular el acoso sexual y por razón de sexo con las violencias machistas, sino que también en la doctrina española, diversos autores y autoras, con los/las que estamos de acuerdo, han mostrado que el acoso sexual y acoso por razón de sexo o acoso sexista, deben vincularse con la violencia de género: “...la violencia de género en el ámbito laboral no es un tipo de acoso moral, tienen las mismas causas que el resto de las manifestaciones de violencia contra la mujer y presenta rasgos diferenciales de tal importancia que hacen incorrecto un tratamiento conjunto.” (Pérez del Río, 2009: 22).

Sólo algunos protocolos que se vinculan al ámbito de la prevención de riesgos laborales, indican que el acoso sexual constituye una forma de violencia:

*“3. La Dirección del Grupo y los representantes de los trabajadores reconocen que el acoso y la violencia pueden potencialmente afectar a cualquier puesto de trabajo y a cualquier trabajador. Bajo el principio de tolerancia cero al acoso y violencia en el trabajo el Comité Intercentros de Seguridad y Salud definirá los procedimientos específicos que se seguirán para prevenir la aparición de los casos.”* I Convenio colectivo marco del Grupo de Empresas E.ON España (BOE de 11 de marzo de 2011).

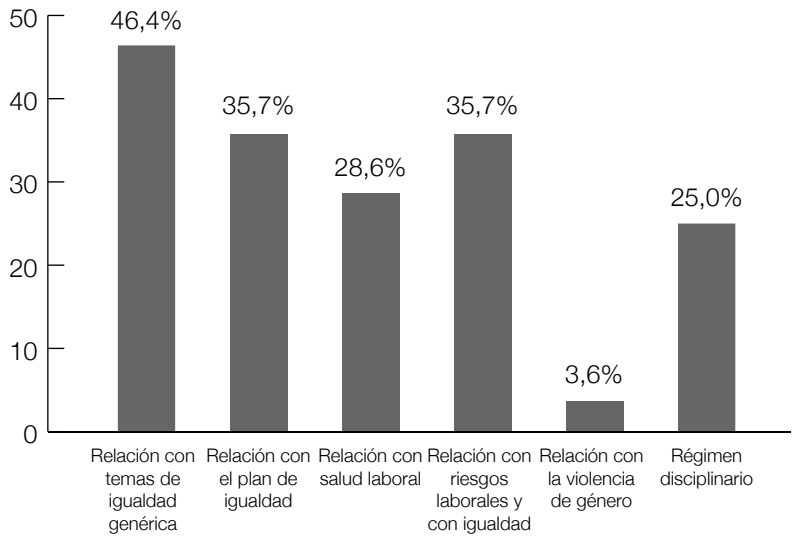
## 5. Relación con el régimen disciplinario

Los protocolos se sitúan en la parte del convenio dedicada a las cuestiones del régimen disciplinario en un 25% de los casos<sup>197</sup>.

<sup>196</sup> III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, SA (BOE de 28 de junio de 2011); I CC marco del Grupo de Empresas E.ON España (BOE de 11 de marzo de 2011).

<sup>197</sup> CC de Mantelnor Outsourcing, S.L. (BOE de 31 de agosto de 2009); CC de grandes almacenes, para el período 2009-2012 (BOE de 5 de octubre de 2009); III CC de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial (BOE de 8 de octubre de 2009); I CC de Globalia Servicios Corporativos, S.L. (BOE de 9 de diciembre de 2009); I CC de Importaco, S.A. (BOE de 25 de marzo de 2010); I CC de Iris Assistance, S.L. (BOE de 2 de junio de 2010); CC interprovincial de la industria

**Tabla 2: Medidas que se relacionan con el protocolo dentro del convenio.**



Fuente: Elaboración propia

**3. Referencias legales**

Otro elemento que nos ayuda entender en qué marco conceptual se sitúan los protocolos es el análisis de las referencias legales que se hacen en ellos. En este sentido, las referencias legales más frecuentes son las referencias a la LOIEMH, que aparecen en un 35,7% de los casos<sup>198</sup>. Las referencias al acuerdo marco europeo sobre el acoso y la

metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE de 5 de julio de 2010); CC de Ibermática, SA (BOE de 23 de julio de 2010); XXIII CC marco para oficinas de farmacia (BOE de 24 de enero de 2011); I CC marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural (BOE de 8 de marzo de 2011); III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, SA (BOE de 28 de junio de 2011); IV CC estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE de 14 de octubre de 2011); III CC de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE de 25 de abril de 2012); IV CC de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7 de marzo de 2012).

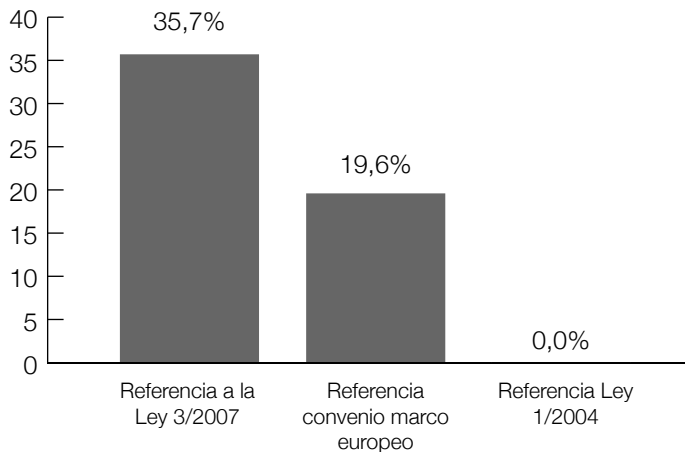
<sup>198</sup> Plan marco de igualdad de la Unión General de Trabajadores y el protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo que se incorporan al

violencia en el trabajo, son las segundas más numerosas en un 19,6% de los casos<sup>199</sup>.

texto del CC (BOE de 20 de marzo de 2009); Plan de igualdad de Danone, S.A., que forma parte de su CC (BOE de 9 de septiembre de 2009); VIII CC de Repsol Petróleo, S.A. (BOE de 23 de octubre de 2009); CC estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE de 28 de octubre de 2009); I CC de Globalia Servicios Corporativos, S.L. (BOE de 9 de diciembre de 2009); Acta de la Comisión Paritaria del I CC de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de marzo de 2010); Acuerdo complementario al CC general de la industria química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades S.A. (BOE de 21 de abril de 2010); CC nacional del ciclo del comercio del papel y artes gráficas (BOE de 5 de julio de 2010); CC interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE de 5 de julio de 2010); CC de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE de 21 de agosto de 2010); CC de Hertz de España, SL (BOE de 14 de marzo de 2011); VIII CC Vigilancia Integrada, SA (BOE de 31 de marzo de 2011); III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, SA (BOE de 28 de junio de 2011); CC de Telefónica de España, SAU para los años 2011-2013 (BOE de 4 de agosto de 2011); CC de Saint Gobain Vicasa, SA (Fábricas) (BOE de 4 de octubre de 2011); CC de Saint Gobain Vicasa, SA (BOE de 3 de febrero de 2012); CC de Siemens, SA (BOE de 24 de febrero de 2012); IV CC de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7 de marzo de 2012); CC de la Compañía de Distribución Integral Logista, SA (BOE de 9 de marzo de 2012); Acta en la que se contiene el acuerdo sobre protocolo de prevención frente al acoso, acoso sexual y por razón de sexo, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional segunda del CC para las empresas de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales, y de droguería, perfumería y anexos (BOE de 8 de marzo de 2012).

<sup>199</sup>Plan marco de igualdad de la Unión General de Trabajadores y el protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo que se incorporan al texto del CC (BOE de 20 de marzo de 2009); CC de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE de 21 de agosto de 2010); V CC de Decathlon España, SA (BOE de 14 de febrero de 2011); I CC marco del Grupo de Empresas E.ON España (BOE de 11 de marzo de 2011); CC de Hertz de España, SL (BOE de 14 de marzo de 2011); VIII CC Vigilancia Integrada, SA (BOE de 31 de marzo de 2011); Acta de los acuerdos de modificación del artículo 27 del CC de la Agencia Efe, SA, y la incorporación de nuevos acuerdos (BOE de 27 de abril de 2011); CC de Telefónica de España, SAU para los años 2011-2013 (BOE de 4 de agosto de 2011); CC de Saint Gobain Vicasa, SA (Fábricas) (BOE de 4 de octubre de 2011); Acta en la que se contiene el acuerdo sobre protocolo de prevención frente al acoso, acoso sexual y por razón de sexo, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional segunda del CC para las empresas de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales, y de droguería, perfumería y anexos (BOE de 8 de marzo de 2012); CC de Saint Gobain Vicasa, SA (BOE de 3 de febrero de 2012).

Tabla 3: Referencias legales.



Fuente: Elaboración propia

Las referencias a la ley de igualdad no son muchas si tenemos en cuenta que la ley de igualdad es la legislación que ha establecido un nuevo marco para las empresas con relación al acoso sexual. Además muchas referencias suelen ser genéricas y en poco casos se hace una vinculación directa con el contenido de la LOIEMH. Sólo en algunos casos dichas referencias son explícitas, así, por ejemplo, en este caso:

*“En cumplimiento del Artículo 48 (1) de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, publicada en el B.O.E. el pasado 23/03/2007, las partes firmantes acuerdan el siguiente”* (VIII Convenio colectivo de Repsol Petróleo, S.A.(BOE de 23 de octubre de 2009); IV Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7 de marzo de 2012).

Sin embargo, frecuentemente se aprecia que dicha vinculación formal con el desarrollo de la LOIEMH no traspasa al contenido profundo del protocolo. Así, por ejemplo, el protocolo del grupo Eroski, menciona expresamente que dicho protocolo desarrolla la ley de igualdad pero poco después al desarrollar la declaración de principios vemos claramente que el derecho a no sufrir acoso sexual



no se vincula al derecho a no ser discriminado/a y a no sufrir violencia, sino a la garantía de la dignidad e integridad física y moral.

*“Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad así como su integridad física y moral”*. IV Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7 de marzo de 2012).

#### 4. Los objetivos del Protocolo

Los protocolos enuncian diversos objetivos entre los que destacan tres: la erradicación de la conducta de acoso sexual<sup>200</sup> y por razón de sexo; la prevención<sup>201</sup> y garantizar los derechos de las personas afectadas<sup>202</sup>. Estos tres objetivos suelen encontrarse mezclados. El objetivo explícito más presente en los protocolos es el de la prevención (71,4%), así por ejemplo:

*“El presente Protocolo tiene por objeto prevenir y eliminar las situaciones constitutivas de acoso, así como establecer un procedimiento de actuación a seguir cuando se produzcan conductas que puedan suponer acoso moral, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el ámbito de organización y dirección de la Empresa”*. (Acta de la Comisión Paritaria del I Convenio colectivo de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de marzo de 2010).

<sup>200</sup>Por ejemplo en : II CC de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. (BOE de 7 de marzo de 2009); Plan de igualdad de Danone, S.A., que forma parte de su CC (BOE de 9 de septiembre de 2009); CC de grandes almacenes, para el período 2009-2012 (BOE de 5 de octubre de 2009);

<sup>201</sup> Por ejemplo en: CC de Unión de Detallistas Españoles, S. Coop., Grupo Técnico, S.A., Trípod, S.A. y COIDEC, S.A. (BOE de 31 de agosto de 2009); Plan de igualdad de Danone, S.A., que forma parte de su CC (BOE de 9 de septiembre de 2009); CC de grandes almacenes, para el período 2009-2012 (BOE de 5 de octubre de 2009);

<sup>202</sup> Entre otros: Plan marco de igualdad de la Unión General de Trabajadores y el protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo que se incorporan al texto del CC (BOE de 20 de marzo de 2009); CC de grandes almacenes, para el período 2009-2012 (BOE de 5 de octubre de 2009).

En segundo lugar, el objetivo más afirmado sería el compromiso con la erradicación del acoso, que aparece en un 58,9% de los casos. Dicho objetivo puede tener muy diversas formulaciones, por ejemplo:

*“La Dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de «conductas de acoso y violencia en el trabajo» y a tales efectos expresa su deseo de que todos los trabajadores sean tratados con dignidad, no permitiendo ni tolerando ningún tipo de conducta de acoso (moral o sexual) o violencia en el trabajo”.* (I Convenio colectivo de Globalia Servicios Corporativos, S.L. (BOE de 9 de diciembre de 2009).

*“La dirección de la empresa manifiesta su preocupación y compromiso en evitar y resolver los supuestos de acoso sexual y moral en el trabajo y a tales efectos expresa su deseo de que todos los trabajadores sean tratados con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual o psicológico en el trabajo”.* (II Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. (BOE de 7 de marzo de 2009).

Por último, llama la atención que un objetivo tan relevante como el de garantizar los derechos de las personas afectadas aparezca muy poco en los protocolos, solo en un 23,2% de ellos<sup>203</sup>, un par de ejemplos donde sí aparece dicho objetivo serían los siguientes:

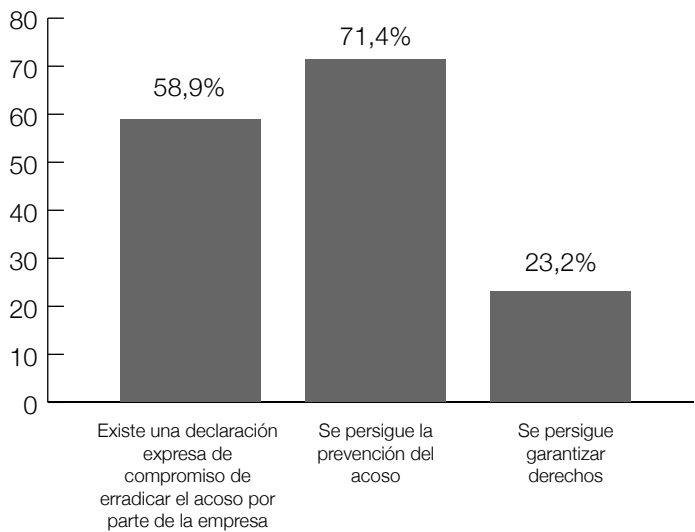
<sup>203</sup> Plan marco de igualdad de la Unión General de Trabajadores y el protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo que se incorporan al texto del CC (BOE de 20 de marzo de 2009); CC de grandes almacenes, para el período 2009-2012 (BOE de 5 de octubre de 2009); III CC de Cremonini Rail Ibérica, S.A. (BOE de 8 de octubre de 2009); X CC de Repsol Química, S.A. (BOE de 28 de octubre de 2009); CC de ámbito estatal del sector de la mediación de seguros privados (2009-2010) (BOE de 5 de noviembre de 2009); Acta de la Comisión Paritaria del I CC de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de marzo de 2010); I CC de Importaco, S.A. (BOE de 25 de marzo de 2010); Acuerdo complementario al CC general de la industria química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades S.A. (BOE de 21 de abril de 2010); CC interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE de 5 de julio de 2010); I CC marco del Grupo de Empresas E.ON España (BOE de 11 de marzo de 2011); Acta de los acuerdos de modificación del artículo 27 del CC de la Agencia Efe, SA, y la incorporación de nuevos acuerdos (BOE de 27 de abril de 2011); III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, SA (BOE de 28 de junio de 2011); IV CC de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7 de marzo de 2012).

*“El objetivo de este protocolo, es definir las pautas que nos permitirán identificar una situación de acoso tanto moral como sexista, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas”* (Acuerdo complementario al Convenio colectivo general de la industria química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades S.A. (BOE de 21 de abril de 2010)).

*“El objetivo de este protocolo, es definir las pautas que nos permitirán identificar una situación de acoso tanto moral como sexista, con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas.”* (Acuerdo complementario al Convenio colectivo general de la industria química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades S.A. (BOE de 21 de abril de 2010)).

Como conclusión, vemos que no todos los protocolos incluyen entre sus objetivos los tres objetivos esenciales que debería incluir todo protocolo: el compromiso con la erradicación de la violencia, la prevención del acoso y la garantía de los derechos. En particular, destaca que sólo el 58,9% de los protocolos incluyan como objetivo la erradicación del acoso y que sólo el 23,2% persigan garantizar los derechos de las personas afectadas. Los derechos de las personas afectadas debería estar en el centro de las preocupaciones de los protocolos, ya que no se puede avanzar hacia la prevención y la erradicación de dichas conductas sin garantizar los derechos de las personas vulneradas.

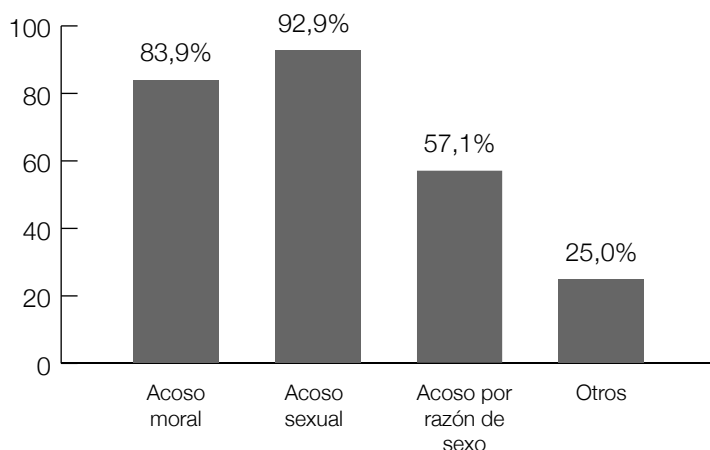
**Tabla 4: Objetivos**



Fuente: Elaboración propia

**5. Tipologías y conceptualizació del acoso incluidas en los protocolos**

La LOIEMH establece la necesidad de acordar medidas específicas para el acoso sexual y por razón de sexo. Los protocolos estudiados no se limitan a dichas dos categorías sino que incluyen también en su mayoría los casos de acoso moral (ver tabla 5). Como ya se ha visto en la introducción conceptual de la profa. Maria Angeles Barrére, la confusión que se ha producido entre los conceptos de acoso moral y acoso sexual y por razón de sexo, ha facilitado la aparición de medidas que incluyen las tres categorías de acoso. El hecho de que originariamente los instrumentos de intervención en casos de acoso se limitaran al acoso moral, ha propiciado la centralidad del acoso moral. Las intervenciones en casos de acoso moral y acoso por razón de sexo pueden tener puntos en común, como por ejemplo, el respeto a la intimidad de las personas, la confidencialidad de las intervenciones, la garantía de los derechos de las personas afectadas. Sin embargo, en tanto que el acoso sexual y por razón de sexo tienen su origen en una discriminación/violencia estructural también presentan elementos particulares que afectarán tanto a las medidas de prevención, como a la intervención que se deba hacer.

**Tabla 5: Tipos de acoso \***

\* Pregunta con respuestas múltiples.

Fuente: Elaboración propia.

La utilización del término no garantiza que se incluya en el protocolo una definición de qué se entiende por acoso sexual y acoso por razón de sexo<sup>204</sup>. En un tema complejo y relativamente nuevo es de suma importancia tener unas definiciones claras de qué se entiende por dichas conductas. Sin embargo, sólo un 57,1% (ver tabla 6) de los protocolos incluyen dichas definiciones. Este dato es sumamente preocupante, ya que justamente uno de los objetivos de los protocolos debiera ser dar a conocer dichos conceptos entre el personal de las empresas. Además si examinamos dichas definiciones no en todos los casos son satisfactorias, ya que frecuentemente son incompletas, no distinguen entre acoso sexual y acoso por razón de sexo, así por ejemplo, en V Convenio colectivo de Decathlon España, SA (BOE de 14 de febrero de 2011), etc. Es decir, presentan problemas que permiten afirmar en sólo en un 46,4% de los casos la definición es correcta y/o completa.

Tal como hemos visto, la LOIEMH es la referencia jurídica principal en nuestra legislación y sería normal encontrar citas o la utilización de las definiciones de la ley. De los protocolos estudiados,

<sup>204</sup> En algunos casos ni se define qué debe entenderse por acoso sexual o por razón de sexo CC de Ediciones El País, SL (BOE de 3 de febrero de 2012).

sólo en un 50% de los conceptos de acoso sexual y por razón de sexo se han localizado referencias a la LOIEMH, lo cual sin duda indica la importancia de esta norma, pero también muestra que no siempre se ha interiorizado el nuevo marco normativo. La conceptualización muy pocas veces incluye directamente las definiciones de la LOIEMH. Un caso en este sentido excepcional, sería el del protocolo de Eroski que transcribe dichas definiciones (IV Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7 de marzo de 2012).

Algunas de las definiciones que se incluyen de acoso sexual retoman la definición de la LOIEMH, así por ejemplo:

*”De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-d de la directiva 54/2006, de 5 de julio, y Art. 7 de la ley orgánica 3/2007 de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.”* (Convenio colectivo de Saint-Go-bain Cristalería, S.L. (BOE de 21 de agosto de 2010).

En otros casos, se utiliza como referencia principal la definición que estableció la *Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, en el Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual*<sup>205</sup>. Esta definición es casi copiada literalmen-

<sup>205</sup> En su artículo 2 entiende por acoso sexual:

*“El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (1). Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados. Por consiguiente, hay un tipo amplio de comportamiento que puede ser considerado como acoso sexual y resulta inaceptable si: dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma “.*

te en algunos protocolos como el de Repsol, con la particularidad en este supuesto utiliza el término acoso sexista para referirse al problema global, particularizando posteriormente en la definición de acoso sexual.

También se pueden encontrar definiciones que modifican algunas de las formulaciones de la LOIEMH, incluyendo requisitos que no se encuentran en la ley y que, por lo tanto, son innecesarios, así por ejemplo, diversos protocolos incluyen en la definición la idea de que la conducta no sea “querida por la persona agredida” o sea “indeseada”<sup>206</sup>. En

---

<sup>206</sup> Como ejemplo se pueden ver estos casos:

*“Se entiende por acoso sexual, en el marco de la relación laboral, todas las conductas ofensivas y no querida por la persona agredida y que determinan una situación que afecta a las condiciones laborales y que crea un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidador y humillante, así como peticiones de favores sexuales, insinuaciones y actitudes que asocian la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el puesto de trabajo a la aprobación o denegación de dichos favores. (I CC marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural (BOE de 8 de marzo de 2011). “Se entiende por acoso sexual toda aquella conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la víctima.*

*El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo. La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.*

*Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condicionales laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso. (II CC del Grupo de Empresas Vips (BOE de 29 de noviembre de 2011).”*

*“Por acoso sexual se entiende toda acción o comportamiento no deseado de carácter sexual que se lleva a cabo en el ámbito laboral y que se puede concretar tanto en acciones físicas como verbales, o cualquiera otras de carácter sexual, que se dirigen a una persona creando un entorno intimidatorio, degradante, humillante u ofensivo, expresamente aquellas acciones que asocian la mejora, el mantenimiento o la pérdida del puesto o las condiciones de trabajo a la aceptación o no de esos comportamientos.*

*El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en rela-*

este tipo de definiciones podemos ver la gran influencia que ha tenido y tiene todavía el *Código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual*, de 1991. Recordemos que la definición que establecía dicha Recomendación y código de conducta era la siguiente:

*“El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (1). Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados.*

*Por consiguiente, hay un tipo amplio de comportamiento que puede ser considerado como acoso sexual y resulta inaceptable si: dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma (1).*

*La principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto del mismo, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo. La atención sexual se convierte en acoso sexual si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva, si bien un único incidente de acoso puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave. Lo que distingue al acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo.”*

---

*ción con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo. La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su especial gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual”. (CC de Unión de Detallistas Españoles, S. Coop., Grupo Técnico, S.A., Trípode, S.A. y COIDEC, S.A. (BOE de 31 de agosto de 2009).*



Esta definición incluía como elemento central del acoso sexual la idea de que la víctima debía mostrar su rechazo a dicho comportamiento.

Un problema importante es que casi la mitad de los protocolos no incluye el concepto de acoso por razón de sexo. Este dato muestra las dificultades que existen todavía para adoptar el concepto de acoso por razón de sexo, que se manifiestan también en el ámbito jurisprudencial (Bodelón, 2011). Se debe señalar además que las definiciones que se hacen del concepto suelen retomar casi literalmente la definición de la LOIEMH. Así por ejemplo:

*“De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-c de la directiva 54/2006, de 5 de julio, y artículo 7 de la ley orgánica 3/2007 de 21 de marzo se define así la situación en que se produce un comportamiento, relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.* (Convenio colectivo de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE de 21 de agosto de 2010).

En tres de los convenios estudiados no aparece el término acoso sexual, ni acoso por razón de sexo, aunque se hace referencia a que el protocolo regula ese tipo de conductas<sup>207</sup>.

<sup>207</sup> Concretamente en los casos de:

a) CC estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE de 28 de octubre de 2009)

*“Como ejemplo de este tipo de conductas, se pueden citar los comentarios, insinuaciones y chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas con contenido sexual, etc...”.*

b) V CC de V-2 Complementos Auxiliares, S.A. (BOE de 22 de abril de 2010).

*“II.2 La expresión «acoso» alcanza toda conducta, declaración o solicitud que, realizada con una cierta reiteración y sistematicidad, pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona protegida en el ámbito psicológico, sexual y/o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta. La expresión incluye las manifestaciones que se enumeran a continua-*

Con relación a la definición hay algunos aspectos que pueden ser destacados:

- a) La diferencia entre acoso ascendente, descendente y horizontal se encuentra en un 17,9% de los protocolos<sup>208</sup>.

*ción, si bien éstas no constituyen una lista cerrada, siendo por tanto posible la inclusión de supuestos no expresamente definidos en la misma:*  
*A) Medidas destinadas a aislar de la actividad profesional a una persona protegida, con ataques a su rendimiento, manipulación de su reputación y vaciamiento de funciones.*  
*B) Abuso de poder, con fijación de objetivos inalcanzables o asignación de tareas imposibles, control desmedido del rendimiento y denegación injustificada del acceso a periodos de licencia y actividades de formación.*  
*C) Contacto físico deliberado y no solicitado, comentarios, gestos o insinuaciones de carácter sexual no consentidos, solicitud de favores sexuales, y cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso o la humillación del trabajador por razón de su sexo.*  
*D) Acciones destinadas a discriminar, aislar o desacreditar a una persona por razón de su adscripción ideológica, política o sindical, manipulando su reputación u obstaculizando su función representativa en la Universidad.”*  
 c) XXV CC de Philips Ibérica, SAU, 2011-2012 (BOE de 9 de enero de 2012). Artículo 56. Procedimiento de Prevención y Denuncia del Acoso y Discriminación. *“La Empresa tiene el compromiso de mantener los más altos niveles de buena conducta y ha plasmado dicho compromiso en sus Principios Generales de Negocio y en las Directivas que los desarrollan, donde declara expresamente que no se tolerará ninguna forma de acoso o discriminación con respecto al empleo o el puesto, como por ejemplo la discriminación por razones de raza, color de piel, sexo, idioma, religión, opinión política o de otro tipo, origen nacional o extracción social, propiedad, nacimiento u otra condición.”*

208 II CC de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. (BOE de 7 de marzo de 2009); Plan marco de igualdad de la Unión General de Trabajadores y el protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo que se incorporan al texto del CC (BOE de 20 de marzo de 2009); VIII CC de Repsol Petróleo, S.A. (BOE de 23 de octubre de 2009); X CC de Repsol Química, S.A. (BOE de 28 de octubre de 2009); Acta de la Comisión Paritaria del I CC de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de marzo de 2010); Acuerdo complementario al CC general de la industria química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades S.A. (BOE de 21 de abril de 2010); CC de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE de 21 de agosto de 2010); CC de Saint Gobain Vicasa, SA (Fábricas) (BOE de 4 de octubre de 2011); Acta en la que se contiene el acuerdo sobre protocolo de prevención frente al acoso, acoso sexual y por razón de sexo, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional segunda del CC para las empresas de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales, y de droguería, perfumería y anexos (BOE de 8 de marzo de 2012); CC de Saint Gobain Vicasa, SA (BOE de 3 de febrero de 2012).

En algunos protocolos se elabora el concepto incluyendo claramente la especificación de que la conducta de acoso sexual puede englobar la conducta de compañeros y superiores, pero también la conducta de “clientes o proveedores”. Así en el I Convenio colectivo marco del Grupo de Empresas E.ON España (BOE de 11 de marzo de 2011).

- b) Un dato muy positivo es que sólo un 3,6% incluyen la idea de que el acoso sexual debe ser una conducta reiterada<sup>209</sup>. La reiteración del comportamiento es un requisito no requerido por nuestra legislación para la apreciación de dicha conducta.
- c) También resulta muy positivo que en un 30,4% de los casos se incluyan ejemplos de conductas concretas que ilustran las características de la agresión<sup>210</sup>. Un caso sería el siguiente:

*“Ejemplos de conducta de acoso sexual:*

*Observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador/a.*

*El envío reiterado de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de contenido sexualmente explícito.*

*Llamadas telefónicas, cartas, mensajes sms o mensajes de correo*

<sup>209</sup> VIII CC Vigilancia Integrada, SA (BOE de 31 de marzo de 2011); CC de Praxair España, SL, Praxair Producción España, SLU, Praxair Soldadura, SLU, y Praxair Euroholding, S.L. (BOE de 5 de julio de 2010).

<sup>210</sup> CC de Unión de Detallistas Españoles, S. Coop., Grupo Técnico, S.A., Trípode, S.A. y COIDEC, S.A. (BOE de 31 de agosto de 2009); Plan de igualdad de Danone, S.A., que forma parte de su CC (BOE de 9 de septiembre de 2009); CC de grandes almacenes, para el período 2009-2012 (BOE de 5 de octubre de 2009); III CC de Cremonini Rail Ibérica, S.A. (BOE de 8 de octubre de 2009); Acta de la Comisión Paritaria del I CC de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de marzo de 2010); I CC de Importaco, S.A. (BOE de 25 de marzo de 2010); V CC de V-2 Complementos Auxiliares, S.A. (BOE de 22 de abril de 2010); I CC de Unidad Editorial Información Económica, SL (BOE de 13 de julio de 2010); CC de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE de 21 de agosto de 2010); I CC marco del Grupo de Empresas E.ON España (BOE de 11 de marzo de 2011); VIII CC Vigilancia Integrada, SA (BOE de 31 de marzo de 2011); CC de Kiabi España KSCE, SA (BOE de 20 de junio de 2011); VIII CC de Renault España Comercial, SA (BOE de 27 de junio de 2011); III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, SA (BOE de 28 de junio de 2011); II CC del Grupo de Empresas Vips (BOE de 29 de noviembre de 2011); II CC del Grupo de Empresas Vips (BOE de 29 de noviembre de 2011); CC de la Compañía de Distribución Integral Logista, SA (BOE de 9 de marzo de 2012); CC de Limber Multiservicios, SL (BOE de 23 de febrero de 2012).

*electrónico de carácter ofensivo y de contenido explícitamente sexual, siempre que sea de modo no consentido por quien lo recibe. El contacto físico deliberado y no deseado ni solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario.*

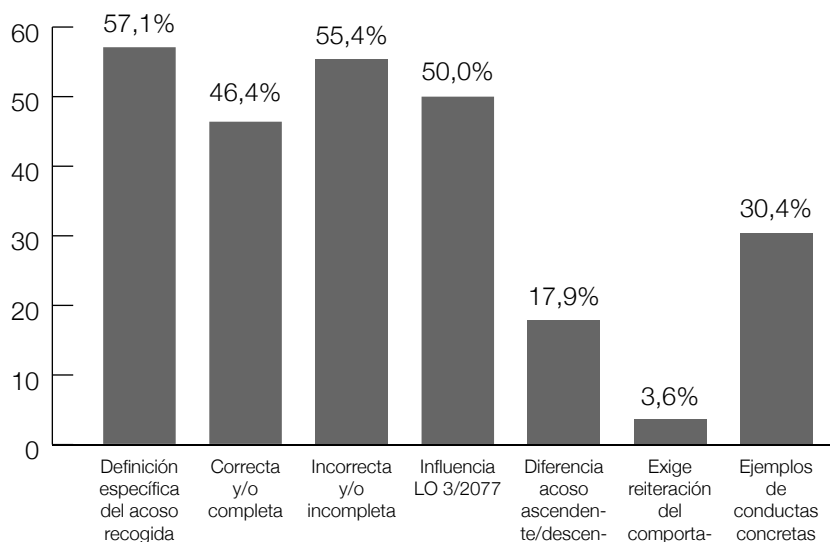
*Cualquier tipo de chantaje sexual.*

*Cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador/a por razón de su condición sexual. (Acta de la Comisión Paritaria del I Convenio colectivo de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de marzo de 2010).*

- d) Cabe destacar que algunos protocolos indican que el concepto de acoso por razón de sexo, incluye también la condición sexual u orientación sexual. Así por ejemplo:

*“Acoso por razón de sexo: se entiende por acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona o su orientación sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.” (Acta de los acuerdos de modificación del artículo 27 del Convenio colectivo de la Agencia Efe, SA, y la incorporación de nuevos acuerdos (BOE de 27 de abril de 2011).*

Los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo tienen una deficiente conceptualización del problema y ello se aprecia al ver que sólo el 57,1% de ellos incluyen una definición específica, ya que en muchos casos el protocolo se dirige a prevenir y atender la situaciones genéricas de acoso moral. No resulta por ello extraño comprobar que en la definición del acoso sexual sólo en un 50% de los casos se aprecie la influencia de la LOIEMH, lo cuál origina a su vez que muchas de las definiciones sean incompletas o incorrectas. Estos datos son muy preocupantes ya que el protocolo es un instrumento para dar a conocer las conductas y prevenir su aparición. La mala y/o incompleta definición del problema es uno de los elementos que propiciarán la impunidad de dichas conductas, la falta de identificación del problema, una insuficiente prevención, una inadecuada atención, es decir, una errónea conceptualización conduce a hacer imposibles los mismos objetivos propuestos por el protocolo.

**Tabla 6: Definición de acoso**

Fuente: Elaboración propia.

## 6. Las medidas de prevención

Las medidas de prevención suelen clasificarse en tres grandes categorías: prevención primaria, secundaria y terciaria.

*“La prevención primaria, tiene por finalidad concienciar a la plantilla que las situaciones de acoso no resultan tolerables en la empresa, y de actuar sobre la organización en el trabajo como factor objetivo de riesgo. Además de eso, se gestionará un procedimiento de solución de conflictos, que se activará en la prevención secundaria por parte de la víctima.*

*La prevención secundaria, pretende establecer el mecanismo para afrontar el acoso desde las primeras manifestaciones y desde el primer momento. Se trata de hacer efectivo, poner en práctica, el procedimiento de gestión y resolución del conflicto en la primera fase negociado.*

*La prevención terciaria, tiene por fin la rehabilitación y recuperación: apoyo a las víctimas para minimizar sus efectos, asistiéndoles y asesorándoles de continuo. El objetivo es la rehabilitación y reinserción*

*temprana del trabajador ya afectado*” (Fabregat, 2010: 150)

En sentido estricto, sólo cabría de hablar de prevención al referirnos a lo que en esta definición se describe como prevención primaria, ya que en las otras dos fases estaríamos diseñando los mecanismos de intervención y reparación y recuperación frente a las violencias/discriminaciones. El problema se origina por el hecho de que la LOIEMH refiere a los procedimientos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones en un artículo, el 48, que habla de medidas de prevención.

En este apartado nos vamos a centrar en las medidas de prevención primaria. Las llamadas medidas de prevención secundaria serán analizadas al estudiar el procedimiento informal/formal. La medidas de prevención terciaria se examinarán en el siguiente apartado relativo a los mecanismos de recuperación y apoyo de las personas afectadas.

La LOIEMH en el artículo 48 “Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo”, indica que como instrumento de dicha prevención las empresas deberán promover:

- a) “condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual”
- b) “arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones”
- c) “establecer medidas que deberán negociarse con los representantes sindicales de los trabajadores tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones formativas”.

Las medidas de prevención están situadas en el contexto de una ley pensada para combatir la discriminación sexual estructural, por lo tanto, el principal instrumento de prevención sería el fomento de condiciones de trabajo que no permitan el acoso sexual, es decir, condiciones de trabajo que garanticen la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral en todos los aspectos desarrollados por la ley. Este enfoque sobre la prevención del acoso sitúa la eliminación del acoso en el contexto de la lucha por unas condiciones laborales no discriminatorias por razón de género y libres de violencias sexistas.

Los procedimientos específicos se indican con relación a la prevención y a la acogida de las denuncias. Y como instrumentos de estos objetivos se describen algunos como: “la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas in-

formativas o acciones formativas” (art. 48.1). Hubiera sido deseable que la LOIEMH indicara de forma más clara los mecanismos de prevención de los que se deben dotar las empresas. Ante la ausencia de indicaciones más concretas, hemos visto en nuestro estudio que muchos protocolos han incluido como medidas de prevención aquellas indicadas por el Código de Conducta de 1991. Dicho código señala como elementos necesarios para la prevención: i) Declaración de principios ii) Comunicación de la declaración de principios; iii) Responsabilidad; iv) Formación.

Algunas de estas medidas han sido retomadas en el Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 2007.

El Código de Conducta reconoce que el acoso sexual es un problema que sufren mayoritariamente las mujeres: *“El informe de los expertos realizado por encargo de la Comisión puso de manifiesto que el acoso sexual es un problema grave para muchas mujeres trabajadoras de la Comunidad Europea (2), y la investigación llevada a cabo en los Estados miembros ha mostrado de manera fehaciente que el acoso sexual en el trabajo no es un fenómeno aislado. Al contrario, está claro que para millones de mujeres de la Comunidad Europea, el acoso sexual es una parte desagradable e inevitable de su vida laboral. Los hombres también pueden padecer el acoso sexual y, por supuesto, deberían tener el mismo derecho que las mujeres a la protección de su dignidad”*.

Sin embargo, el Código únicamente vincula esa vulneración de los derechos de las mujeres con la vulneración del derecho a la dignidad y a la igualdad de trato, sin incluir su carácter de violencia y discriminación estructural. Es por ello, que a la hora de diseñar los mecanismos de prevención encontramos que dichos mecanismos no se vinculan con la discriminación sexual, sino que se articulan como medidas para garantizar la igualdad de trato.

En los protocolos estudiados sólo un 70,2% de los protocolos explícitamente se refieren a la prevención del acoso sexual como uno de sus objetivos. La mayoría de los protocolos incluyen pocas medidas de prevención primaria, siendo ésta una de las partes menos desarrolladas de los instrumentos. Las medidas de prevención primaria que se incluyen se detallan a continuación y, como veremos, la mayor parte de ellas siguen los instrumentos de prevención del Código de Conducta. Es decir, la mayoría de las medidas de prevención primaria no se conectan

con la prevención de una discriminación sexual estructural.

A continuación pasamos a analizar los mecanismos utilizados:

### ***a) La existencia de una declaración de principios***

El Código de Conducta de la Comisión Europea de 1991 indica:

164

*“Como primer paso para mostrar la preocupación y el compromiso de la dirección para resolver el problema del acoso sexual, los empresarios deberían elaborar una declaración de principios en la que se establezca expresamente que todos los trabajadores tienen derecho a ser tratados con dignidad, que no se permitirá ni se tolerará el acoso sexual en el trabajo y que los trabajadores tienen derecho a presentar denuncias si aquél se produce.*

*Se recomienda que la declaración de principios precise qué es lo que se entiende por comportamiento indebido en el trabajo y explique que dicho comportamiento, en determinadas circunstancias, puede ser ilegal. Se aconseja que la declaración imponga explícitamente a los directores y supervisores la obligación de aplicar estos principios y de emprender las acciones correctoras para garantizar su cumplimiento. También debería imponer explícitamente a todos los trabajadores la obligación de observar la declaración y de velar por que sus compañeros sean tratados con respeto y dignidad....”.*

El Acuerdo marco europeo de 2007 también afirma en su artículo 4 que las empresas deben tener una declaración clara e inequívoca de que el acoso y la violencia no serán tolerados.

Recordemos que al analizar los objetivos de los protocolos hemos visto que dicha declaración sólo existe en un 57,9% de los protocolos. Sólo algunos protocolos indican la prohibición de la conducta de forma muy explícita. Un ejemplo paradigmático y excelente es el protocolo del I Convenio colectivo marco del Grupo de Empresas E.ON España (BOE de 11 de marzo de 2011).

*“Se observarán especialmente las siguientes medidas:*

*1. Respeto: Se promoverá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo:*

*Para ello, se inculcará a todo trabajador, tanto el que se incorpore a la plantilla como al que forme parte ya de la misma, los valo-*



res de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad. Se prohíbe la utilización de expresiones y modales insultantes, humillantes o intimidatorios.

2. *Prohibidos comportamientos sexuales: Se prohíben terminantemente actitudes libidinosas no deseadas por el destinatario, ya sea a través de actos, gestos o palabras.*

*Se engloba aquí todo tipo de actos de insinuación, roces intencionados, tocamientos ocasionales, lenguaje obsceno por cualquier medio (oral, por e-mail, fax, etc.), así como expresiones de contenido sexista susceptibles de crear un entorno laboral incómodo, ofensivo o humillante, debiéndose valorar en su caso la posible especial sensibilidad de la víctima, así como su posición y carácter para poder mostrar su rechazo.*

3. *Evitar hostigamiento: Se prohíben en particular las actitudes de hostigamiento por razón, directa o indirecta, de género.”*

## ***b) La comunicación de la declaración de principios y los mecanismo de publicidad***

Según el Código de Conducta de 1991:

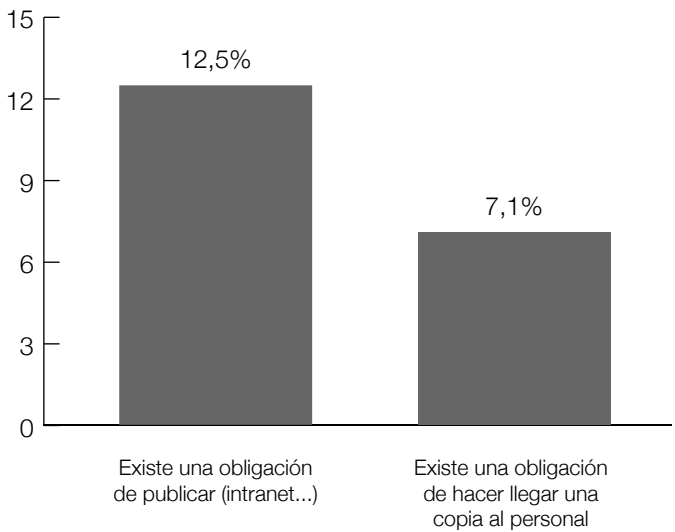
*“Una vez elaborada la declaración, es importante que ésta sea comunicada efectivamente a todos los trabajadores, de manera que sean conscientes de que tienen derecho a quejarse y sepan a quién deben quejarse, sean conscientes de que sus denuncias serán tratadas con prontitud e imparcialidad, y de las posibles consecuencias de todo comportamiento de acoso sexual.*

*Dicha comunicación deberá subrayar el compromiso de la dirección de eliminar el acoso sexual, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.”*

Los mecanismos de publicidad de los protocolos permiten garantizar que las/los trabajadores/as puedan conocer adecuadamente los mecanismos existentes. En los protocolos estudiados existen muy pocos mecanismos de publicidad, siendo los dos más importantes la obligación de publicarlo, generalmente en Internet, en un 12,5% de

los convenios<sup>211</sup> y sólo existe la obligación de hacer llegar una copia al personal en el 7,1% de los casos<sup>212</sup>.

**Tabla 7. Publicidad que se da a los protocolos**



Fuente: Elaboración propia

<sup>211</sup> Plan marco de igualdad de la Unión General de Trabajadores y el protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo que se incorporan al texto del CC (BOE de 20 de marzo de 2009); Acta de la Comisión Paritaria del I CC de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de marzo de 2010); I CC de Importaco, S.A. (BOE de 25 de marzo de 2010); CC de Ibermática, SA (BOE de 23 de julio de 2010); I CC del Grupo de empresas Pans&Company/Eat Out (BOE de 14 de marzo de 2012); IV CC de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7 de marzo de 2012); VIII CC Vigilancia Integrada, SA (BOE de 31 de marzo de 2011).

<sup>212</sup> Plan marco de igualdad de la Unión General de Trabajadores y el protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo que se incorporan al texto del CC (BOE de 20 de marzo de 2009); I CC de Importaco, S.A. (BOE de 25 de marzo de 2010); I CC del Grupo de empresas Pans&Company/Eat Out (BOE de 14 de marzo de 2012); II CC del Grupo de Empresas Vips (BOE de 29 de noviembre de 2011); II CC del Grupo de Empresas Vips (BOE de 29 de noviembre de 2011).

### c) La responsabilidad de las personas trabajadoras, empresa y sindicatos.

La especial responsabilidad de la empresa es destacada por el artículo 48.1 de la L.O 3/2007 y por el Código de Conducta que indica:

*“Todos los trabajadores tienen la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de los trabajadores, y los directores (incluidos los supervisores) tienen la tarea particular de garantizar que no se produzca el acoso sexual en los sectores bajo su responsabilidad. Se recomienda que los directores expliquen la política del establecimiento al personal a su cargo y que tomen medidas para fomentar de manera positiva la aplicación de esta política. Los directores también deberían prestar atención y apoyar a cualquier miembro del personal que se queje de acoso sexual, asesorar plena y claramente sobre el procedimiento que deberá seguirse, mantener el carácter confidencial de los casos de acoso sexual y velar por que no se planteen más problemas de acoso sexual o por que no se tomen represalias una vez que se haya atendido la denuncia”.*

167

La centralidad de la responsabilidad de la empresa es muy clara puesto que la disposición adicional 11ª.1 de la LOIEMH le da una nueva redacción al artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores, que indica que los/las trabajadores/as tienen como derechos básicos: *«al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida **la protección frente** al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo».*

A este deber de protección se une la responsabilidad empresarial que se origina si tenemos en cuenta que el acoso sexual y por razón de sexo constituyen un riesgo laboral. En este sentido,

*“el deber empresarial de protección es más que una obligación de abstención, es una obligación de hacer tendente a evitar el acoso sexual, y su fundamento acaso dependa de la discusión más general sobre si el empresario asume en el ámbito de sus potestades una posición de garante de los derechos fundamentales de sus trabajadores/ as. Si bien, al margen de la solución de esa discusión más general, en relación con el acoso sexual se presentan importantes matices particulares que eliminan cualquier duda sobre el fundamento de ese deber de*

protección. En primer lugar, porque el acoso sexual es una violencia normalmente vinculada a relaciones de poder estructurado, lo cual supone una íntima cercanía entre el foco del conflicto y las potestades de dirección, que se erigen así como mecanismos idóneos —e incluso se podría decir como los más idóneos— para evitar dicha violencia.

Y, en segundo lugar, porque el acoso sexual, al comprometer la integridad física o moral, es calificable de riesgo laboral...” (Lousada, 2008a: 353)<sup>213</sup>.

“Se trata por tanto de aclarar si el deber de prevención que el art. 14 LPRL impone al empresario abarca también la prevención frente al acoso sexual en la empresa. La respuesta a esta cuestión ha de ser afirmativa, pues teniendo en cuenta el art. 4 ET, el art. 1 LPRL y el art. 14 LPRL, la no adopción de medidas preventivas contra el acoso sexual constituye un incumplimiento de la normativa laboral y de la normativa sobre prevención de riesgos” (Ceinos, 2011: 3).

Se debe tener en cuenta que la responsabilidad empresarial no sólo tiene una dimensión preventiva (tutela preventiva), sino también una responsabilidad vinculada a la tutela proactiva y reactiva:

“1. Tutela preventiva a lo que realmente se adopta con el fin de evitar que en la empresa se produzcan situaciones de violencia laboral; 2. Tutela proactiva, para reafirmar (¿?) a la obligación activa que se le exige al empresario en el sentido de no permanecer ajeno ante una situación de acoso real en su empresa, en tanto ésta se produce; 3. Tutela reactiva, para analizar la responsabilidad de la empresa en la restitución de los derechos de la víctima desde el punto de vista reparador y resarcitorio”. (Fabregat, 2011: 48).

En los protocolos analizados sólo se indica esa responsabilidad de las personas responsables de la empresa en un 12,5% de los casos<sup>214</sup>. Con relación a los representantes de los/las trabajadores/as, el

<sup>213</sup> Este mismo planteamiento se encuentra en otros de sus trabajos como: Lousada (2008b).

<sup>214</sup> Plan marco de igualdad de la Unión General de Trabajadores y el protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo que se incorporan al texto del CC (BOE de 20 de marzo de 2009); X CC de Repsol Química, S.A. (BOE de 28 de octubre de 2009); I CC del Grupo de empresas Pans&Company/Eat Out (BOE de 14 de marzo de 2012); V CC de Decathlon España, SA (BOE

artículo 48.2 de la LOIEMH se subraya que:

*“2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo”.*

169

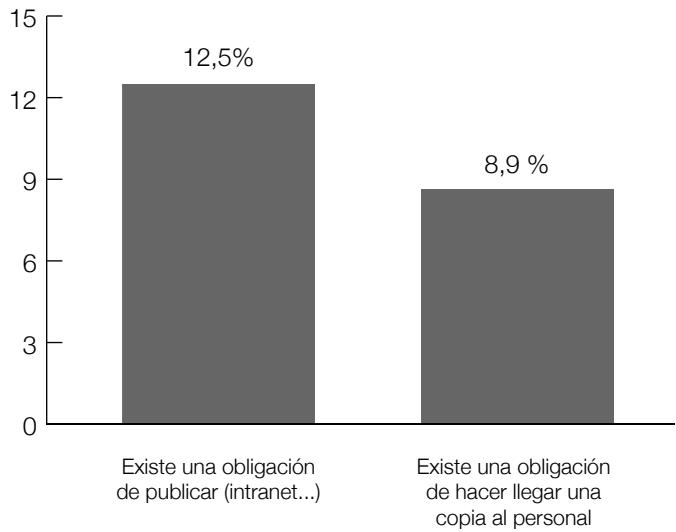
En nuestra muestra dicha contribución de los sindicatos sólo aparece en un 8,9% de los casos. Estas obligaciones de prevención en algunos supuestos aparecen como una obligación especialmente importante para los/las trabajadores/as con responsabilidades. En este sentido:

*“Conviene señalar que los trabajadores con personal a su cargo tienen la doble obligación de cumplir con estas directrices y de vigilar el cumplimiento de las mismas por las personas que se encuentren a su cargo. En este sentido, deberán tener en cuenta que la Dirección de la Empresa, tiene el compromiso de evitar cualquier tipo de situación de acoso dentro del grupo y que los trabajadores con personal a su cargo tienen el deber de vigilar su cumplimiento denunciando, en su caso, las conductas constitutivas de acoso”.* (I Convenio colectivo marco del Grupo de Empresas E.ON España (BOE de 11 de marzo de 2011).

---

de 14 de febrero de 2011); I CC marco del Grupo de Empresas E.ON España (BOE de 11 de marzo de 2011); CC de Limber Multiservicios, SL (BOE de 23 de febrero de 2012); Acuerdo complementario al CC general de la industria química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades S.A. (BOE de 21 de abril de 2010).

**Tabla 8. La responsabilidad en la prevención de la empresa y los sindicatos.**



Fuente: Elaboración propia.

**d) Formación**

La relevancia de la formación como forma de prevención de las conductas de acoso sexual es la cuarta medida que señala el Código de Conducta de la Comisión Europea:

*“Un importante medio para garantizar que no se produzca el acoso sexual y que, si se produce, el problema sea resuelto con eficacia lo constituye la formación de los directores y supervisores. Dicha formación debería tener por objeto la identificación de los factores que contribuyen a crear un entorno laboral exento de todo acoso sexual y permitir que los participantes sean plenamente conscientes de sus responsabilidades en el marco de la política fijada por el empresario y de cualquier problema que pueda surgir.*

*Además, las personas que tengan algún cometido oficial en el marco del procedimiento formal de examen de la denuncia de acoso sexual deberían recibir una formación especial, tal y como se ha indicado más arriba.*

*También es aconsejable incluir en los correspondientes programas de iniciación y de formación información relativa a la política del*

*establecimiento sobre el acoso sexual y procedimientos para tratar esta cuestión”.*

En el mismo sentido, el artículo 48.1 de la LOIEMH indica que:

*“Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”.*

171

La obligación de formar sobre la existencia y contenidos del protocolo aparece escasamente, sólo en un 12,5%, pero además aparece de forma genérica<sup>215</sup> y sólo en algunos casos se especifica a qué colectivos se debe dirigir la formación. En aquellos convenios en que se especifica, en un 8,9% de ellos se afirma que la formación debe dirigirse “al personal de la empresa”<sup>216</sup>, y en un 7,1% a los/as directivos/vas<sup>217</sup>. Llama la atención que pese al papel que se atribuye a la representación de los/las trabajadores/ras en la prevención y en la intervención en situaciones de acoso, sólo en un 1,8% se indique la necesidad de su formación<sup>218</sup>.

---

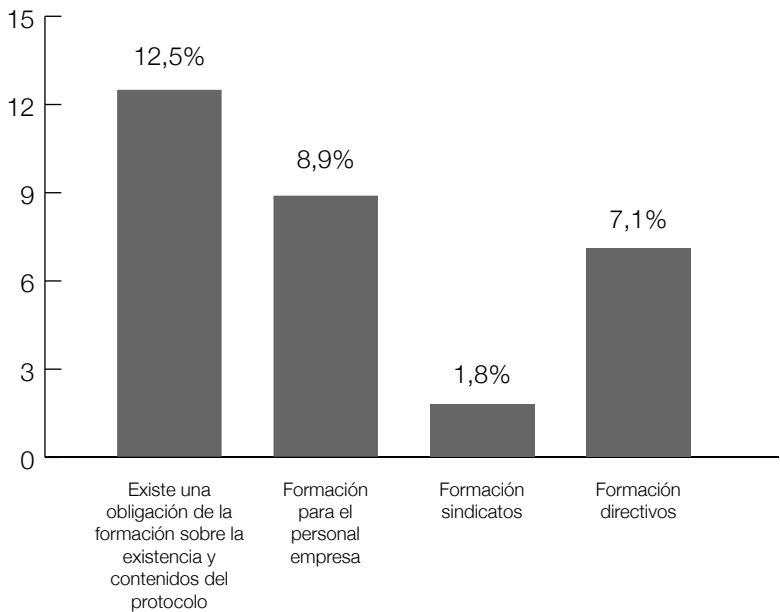
<sup>215</sup> X CC de Repsol Química, S.A. (BOE de 28 de octubre de 2009); Acuerdo complementario al CC general de la industria química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades S.A. (BOE de 21 de abril de 2010); I CC marco del Grupo de Empresas E.ON España (BOE de 11 de marzo de 2011); VIII CC de Renault España Comercial, SA (BOE de 27 de junio de 2011); IV CC de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7 de marzo de 2012); CC de Saint Gobain Vicasa, SA (BOE de 3 de febrero de 2012); II CC del Grupo de Empresas Vips (BOE de 29 de noviembre de 2011).

<sup>216</sup> X CC de Repsol Química, S.A. (BOE de 28 de octubre de 2009); Acuerdo complementario al CC general de la industria química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades S.A. (BOE de 21 de abril de 2010); II CC del Grupo de Empresas Vips (BOE de 29 de noviembre de 2011); VIII CC de Renault España Comercial, SA (BOE de 27 de junio de 2011); Acta de los acuerdos de modificación del artículo 27 del CC de la Agencia Efe, SA, y la incorporación de nuevos acuerdos (BOE de 27 de abril de 2011).

<sup>217</sup> III CC de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial (BOE de 8 de octubre de 2009); X CC de Repsol Química, S.A. (BOE de 28 de octubre de 2009); CC nacional del ciclo del comercio del papel y artes gráficas (BOE de 5 de julio de 2010); Acuerdo complementario al CC general de la industria química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades S.A. (BOE de 21 de abril de 2010).

<sup>218</sup> Acta de la Comisión Paritaria del I CC de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de marzo de 2010).

Tabla 9: Formación vinculada a los protocolos



Fuente: Elaboración propia

Con frecuencia la formación aparece como una posibilidad que no se establece como una obligación para la empresa, así por ejemplo, el Acta de los acuerdos de modificación del artículo 27 del Convenio colectivo de la Agencia Efe, SA, y la incorporación de nuevos acuerdos (BOE de 27 de abril de 2011), indica:

*“Igualmente, la Comisión de Igualdad podrá proponer medidas preventivas y cursos de formación, especialmente a los trabajadores/as que tengan personal a su cargo”.*

***e) Los códigos de buenas prácticas y la realización de campañas informativas.***

La LOIEMH señala como ejemplo de medidas preventivas en el artículo 48 “la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”.



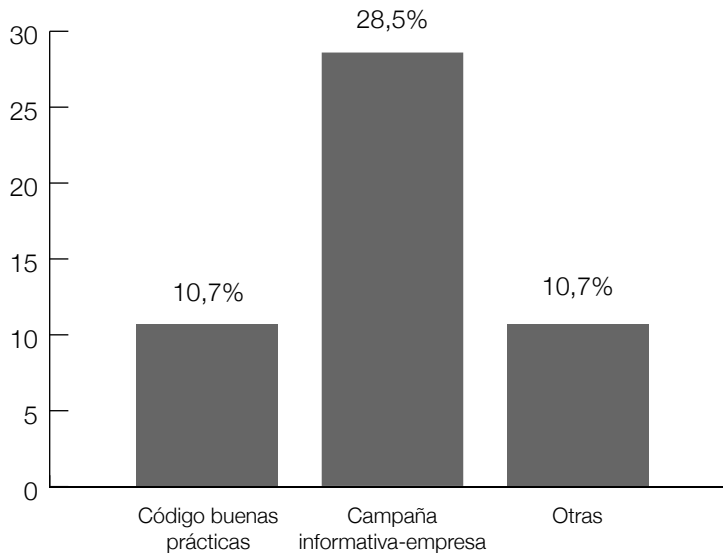
La referencia a que se hará algún tipo de campaña informativa aparece en el 28,6% de los protocolos<sup>219</sup> y sólo en un 10,7% se menciona la posibilidad de desarrollar un código de buenas prácticas<sup>220</sup>.

---

<sup>219</sup> CC de grandes almacenes, para el período 2009-2012 (BOE de 5 de octubre de 2009); III CC de Cremonini Rail Ibérica, S.A. (BOE de 8 de octubre de 2009); VIII CC de Repsol Petróleo, S.A. (BOE de 23 de octubre de 2009); X CC de Repsol Química, S.A. (BOE de 28 de octubre de 2009); Acta de la Comisión Paritaria del I CC de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de marzo de 2010); Acuerdo complementario al CC general de la industria química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades S.A. (BOE de 21 de abril de 2010); CC interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE de 5 de julio de 2010); CC de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE de 21 de agosto de 2010); I CC marco del Grupo de Empresas E.ON España (BOE de 11 de marzo de 2011); Acta de los acuerdos de modificación del artículo 27 del CC de la Agencia Efe, SA, y la incorporación de nuevos acuerdos (BOE de 27 de abril de 2011); III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, SA (BOE de 28 de junio de 2011); CC de Limber Multiservicios, SL (BOE de 23 de febrero de 2012); CC de Siemens, SA (BOE de 24 de febrero de 2012); IV CC de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7 de marzo de 2012); CC de la Compañía de Distribución Integral Logista, SA (BOE de 9 de marzo de 2012); I CC del Grupo de empresas Pans&Company/Eat Out (BOE de 14 de marzo de 2012).

<sup>220</sup> II CC de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, S.A.U. (BOE de 7 de marzo de 2009); X CC de Repsol Química, S.A. (BOE de 28 de octubre de 2009); I CC de Globalia Servicios Corporativos, S.L. (BOE de 9 de diciembre de 2009); Acuerdo complementario al CC general de la industria química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades S.A. (BOE de 21 de abril de 2010); CC interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE de 5 de julio de 2010); IV CC de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7 de marzo de 2012).

**Tabla 10 : Código de buenas prácticas y campaña informativa.**



Fuente: Elaboración propia.

**7. Los mecanismos de apoyo**

El artículo 48 de la LOIEMH indica claramente que las empresas deberán “dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo”. Para dar cauce a la reclamación es necesario no sólo establecer un procedimiento interno, sino también informar a la persona que ha sufrido el acoso de que puede recurrir a otras vías judiciales o administrativas. Esa información sólo se facilita en el 37,5% de los casos<sup>221</sup>. Igualmente importante para el adecuado desarrollo del procedimiento es facilitar apoyo o asesoramiento. Esta necesidad sólo aparece en un 10,7%<sup>222</sup>. La poca

<sup>221</sup> Por ejemplo, CC de Mantelnor Outsourcing, S.L. (BOE de 31 de agosto de 2009); CC de ámbito estatal del sector de la mediación de seguros privados (2009-2010) (BOE de 5 de noviembre de 2009); CC estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE de 15 de febrero de 2010).

<sup>222</sup> Plan marco de igualdad de la Unión General de Trabajadores y el protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo que se incorporan al texto del CC (BOE de 20 de marzo de 2009); Acta de la Comisión Paritaria del

importancia que se da al apoyo de las personas que sufren acoso aparece claramente cuando vemos qué sólo en una empresa se ofrece apoyo psicológico (Acta de la Comisión Paritaria del I Convenio colectivo de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de marzo de 2010). Sin embargo, al examinar cómo se formula este apoyo psicológico encontramos también algo sorprendente, el apoyo psicológico no sólo se ofrece a la víctima, sino también al agresor:

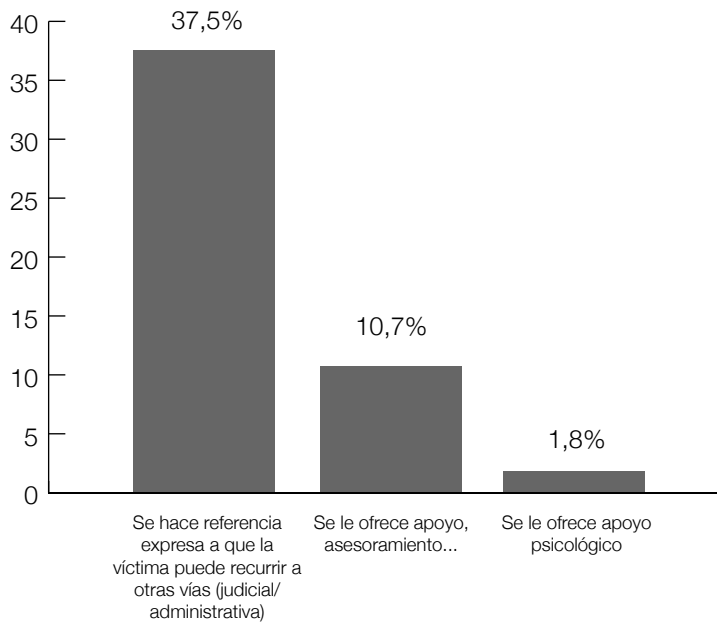
*“Asistencia psicológica.– En el supuesto de que se haya constatado la existencia de acoso, y a petición de la persona afectada, el Responsable de Psicología Laboral de la Empresa determinará la necesidad o no de asistencia psicológica tanto de la persona que haya sido víctima de la conducta de acoso, como de la persona que ha realizado este comportamiento no deseado.”* Acta de la Comisión Paritaria del I Convenio colectivo de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de marzo de 2010).

El apoyo psicológico para las víctimas debería priorizarse, ya que es la persona que sufre el acoso la que tendrá en muchos casos una afectación, que puede incidir en sus condiciones de trabajo. La empresa, como responsable por no haber prevenido dicho riesgo laboral, debería ocuparse de resarcir dicho daño. No se entiende, sin embargo, por qué en el caso del agresor la empresa debe asumir el apoyo psicológico, ya que de ser necesario, no sería responsabilidad de la empresa apoyar al agresor, sino únicamente garantizar que cese el daño.

---

I CC de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de marzo de 2010); I CC de Importaco, S.A. (BOE de 25 de marzo de 2010); III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, SA (BOE de 28 de junio de 2011); I CC del Grupo de empresas Pans&Company/Eat Out (BOE de 14 de marzo de 2012); II CC del Grupo de Empresas Vips (BOE de 29 de noviembre de 2011).

**Tabla 11. Apoyo a la víctima**



Fuente: Elaboración propia.

**8. El procedimiento informal**

Uno de los aspectos más discutibles de los protocolos es la inclusión de procedimientos informales previos a los procedimientos formales para dar cauce a las denuncias con relación a situaciones de acoso sexual o por razón de sexo (ver tabla 12). Estos procedimientos aparecen el 44,6% de los protocolos estudiados<sup>223</sup>. La legislación española no

<sup>223</sup> Plan marco de igualdad de la Unión General de Trabajadores y el protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo que se incorporan al texto del CC (BOE de 20 de marzo de 2009); CC de Mantelnor Outsourcing, S.L. (BOE de 31 de agosto de 2009); CC de Unión de Detallistas Españoles, S. Coop., Grupo Técnico, S.A., Trípode, S.A. y COIDEC, S.A. (BOE de 31 de agosto de 2009); Plan de igualdad de Danone, S.A., que forma parte de su CC (BOE de 9 de septiembre de 2009); VIII CC de Repsol Petróleo, S.A. (BOE de 23 de octubre de 2009); X CC de Repsol Química, S.A. (BOE de 28 de octubre de 2009); I CC de Globalia Servicios Corporativos, S.L. (BOE de 9 de diciembre de 2009); CC estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a

habla en ningún momento de que las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo deban tratarse con procedimientos informales. La LOIEMH indica que se debe contar con “procedimientos específicos para dar cauce a las denuncias o reclamaciones”, pero sin indicar que dichos procedimientos deban ser informales. Es más, su consideración por la legislación laboral como falta muy grave, artículo 54.2.g) del Estatuto de los Trabajadores, debería excluir dichos procedimientos, cuando estemos ante conductas graves. La razón es que estamos ante una conducta que atenta contra derechos fundamentales: la igualdad, la dignidad, el derecho a una vida libre de violencia, situaciones todas ellas en las que la garantía y protección de los derechos de la persona agredida deberían ser una prioridad.

Las conductas de acoso sexual han sido vistas durante largo tiempo como un acto cotidiano en la vida de muchas mujeres, sin embargo, tal como se ha mostrado en la introducción, el acoso sexual y por razón de sexo atenta gravemente contra derechos fundamentales. Se hace difícil comprender cómo se pueden garantizar los derechos de las personas agredidas/vulneradas a través de procedimientos infor-

---

domicilio (BOE de 15 de febrero de 2010); Acta de la Comisión Paritaria del I CC de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de marzo de 2010), Acuerdo complementario al CC general de la industria química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades S.A. (BOE de 21 de abril de 2010); V CC de V-2 Complementos Auxiliares, S.A. (BOE de 22 de abril de 2010); V CC de Pansfood, S.A. (BOE de 2 de junio de 2010); CC de Praxair España, SL, Praxair Producción España, SLU, Praxair Soldadura, SLU, y Praxair Euroholding, S.L. (BOE de 5 de julio de 2010); CC de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE de 21 de agosto de 2010); I CC marco del Grupo de Empresas E.ON España (BOE de 11 de marzo de 2011); VIII CC Vigilancia Integrada, SA (BOE de 31 de marzo de 2011); CC de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, SLU (BOE de 26 de mayo de 2011); VIII CC de Renault España Comercial, SA (BOE de 27 de junio de 2011); CC de Telefónica de España, SAU para los años 2011-2013 (BOE de 4 de agosto de 2011); CC de Saint Gobain Vicasa, SA (Fábricas) (BOE de 4 de octubre de 2011); II CC del Grupo de Empresas Vips (BOE de 29 de noviembre de 2011); CC de Ediciones El País, SL (BOE de 3 de febrero de 2012); CC de Saint Gobain Vicasa, SA (BOE de 3 de febrero de 2012); CC de Limber Multiservicios, SL (BOE de 23 de febrero de 2012); IV CC de Repsol YPF, SA (BOE de 4 de abril de 2012); Acta en la que se contiene el acuerdo sobre protocolo de prevención frente al acoso, acoso sexual y por razón de sexo, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional segunda del CC para las empresas de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales, y de droguería, perfumería y anexos (BOE de 8 de marzo de 2012).

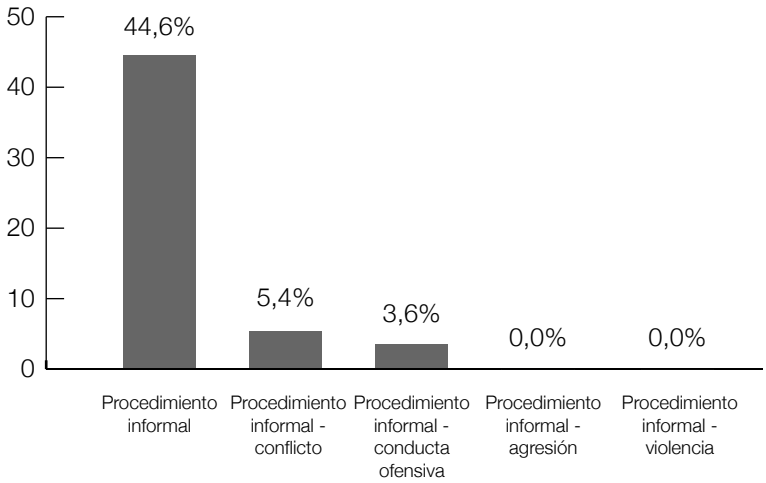
males que no ofrecen todas la garantías y que además en muchos casos parten de una premisa que no se da en los casos de acoso sexual: la igual situación de las partes afectadas. Los procedimientos informales suelen basarse en la idea de que las partes pueden “negociar” un acuerdo en casos de conflicto o problemas menos graves. Sin embargo, en los casos de acoso sexual y por razón de sexo, nos encontramos con toda una cultura patriarcal que apoya las prácticas de acoso y de discriminación y que dificulta la denuncia de la víctima, facilitando su culpabilización y victimización.

De entrada, situar el tema del acoso sexual y por razón de sexo en el marco de los procedimientos informales nos indica algo muy preocupante: la presuposición de que se trata de una conducta poco lesiva. Un dato que ilustra la escasa consideración del daño que comporta el acoso sexual y por razón de sexo es el examen el vocabulario que utilizan los procedimientos informales para referirse a dichas conductas. En ningún caso el acoso sexual aparece definido como violencia o agresión y sólo en un 5,4% de los procedimientos informales se utiliza la expresión “conflicto” y en un 3,6% “conducta ofensiva”. El acoso sexual y por razón de sexo es una conducta doblemente lesiva: en tanto constituye una manifestación de las violencias sexistas, de género y una conducta discriminadora. Pero además no sólo vulnera los derechos de la víctima, sino que contribuye a crear y consolidar una discriminación estructural.

También es importante señalar que los protocolos que introducen el procedimiento informal no especifican que dicho procedimiento sea sólo para casos leves, sino que se propone para todo tipo de casos. Algunos documentos de buenas prácticas limitan el uso de dicho procedimiento a acoso leves, así por ejemplo el de Emakunde (AA,VV., 2011). En esta misma línea, algunas autoras, como María Nieves Martínez (2007), proponen distinguir aquellas conductas recogidas en el artículo 7 de la LOIEMH, de otras conductas leves pero que no lleguen a constituir dicha figura, y en función de ello otorgar diversos tratamientos. Evidentemente las conductas afines, pero que no reúnen las características indicadas por el artículo 7, deberían ser objeto de un tratamiento diverso.

La idea de incluir estos procedimientos informales fue promovida por el Código de Conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual de 1991.

**Tabla 12: Procedimiento informal**



Fuente: Elaboración propia.

Las medidas que propone el Código de Conducta con relación al procedimiento informal parten de la siguiente afirmación:

*“La mayoría de las personas afectadas por el acoso sexual simplemente desean que éste cese. Debería disponerse de métodos formales e informales para resolver los problemas.*

*Debería aconsejarse a los trabajadores que, si es posible, intenten resolver el problema de manera extraoficial en un primer momento.”*

De entrada destacan dos cuestiones: primero, no se diferencia en absoluto distintos tipos de acoso sexual, que pueden tener gravedades muy diversas, proponiéndose en todos los casos un procedimiento informal. Esta propuesta choca con el hecho de que cualquier grave o muy grave en el ámbito laboral no pasa previamente por un procedimiento informal. Su consideración de falta hace que se abra inmediatamente un procedimiento formal.

En segundo lugar, en el ámbito de las relaciones laborales la sanción se suele proponer como un mecanismo para hacer cesar la molestia, la indisciplina, el incumplimiento, etc. Sin embargo, en este caso frente a la agresión del acoso sexual se está sugiriendo que hay otro mecanismo que resulta más efectivo que la sanción. Sorprende

que sólo en los casos de acoso sexual se esté cuestionando la aplicación de sanciones y afirmando que los mecanismos informales aportan mejores soluciones. Es decir, se presupone que en un caso de discriminación y violencia de género como es el acoso sexual la mejor forma de que cese dicha conducta es la comunicación directa con la persona agresora. Se remite al ámbito privado la solución de una discriminación/agresión.

Si comparamos esta solución con la que se da en los casos de otras faltas en el ámbito de las relaciones laborales veremos una gran diversidad de criterio, ya que por ejemplo, en muchos convenios se recoge como falta grave los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados y sus familiares. En estos casos no hay un procedimiento informal previo, sino que directamente se aplica una sanción.

¿Qué conduce a pensar que el acoso sexual y por razón de sexo puede solucionarse con un procedimiento informal previo y por qué en otros problemas de menor o igual gravedad se utiliza directamente el procedimiento formal?

Para entender esto, debemos pensar qué consideración tiene el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo y qué naturaleza se le atribuye. Está claro que se le atribuye una naturaleza mucho menos grave que a otros problemas laborales y que además se presupone que en este caso, a diferencia de en otros, los procedimientos informales son más beneficiosos. Es decir, de fondo hay dos presuposiciones:

- a) La banalización de la gravedad del acoso sexual y por razón de sexo.
- b) La presuposición ante este tipo de problema laboral, a diferencia de en otros casos, de que la respuesta a la violencia/discriminación se puede dirimir en el ámbito privado o cuasi privado.

Los graves problemas que genera el procedimiento informal se pueden entender mejor cuando analizamos su desarrollo. La estructura de dicho procedimiento sigue en muchos casos las fases propuestas por el Código de Conducta:

En la primera fase: *“el trabajador explique claramente a la persona que muestra el comportamiento indeseado que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o le es incómoda, y que interfiere en su trabajo.”*

En la segunda fase: *“En caso de que a la persona le resulte demasiado difícil o violento hacer esto personalmente, habría otra manera*



*de proceder consistente en buscar la ayuda de un amigo comprensivo o de un asesor confidencial o pedirle a éstos que den los primeros pasos.”*

En la tercera fase: *“Si la persona continúa con su comportamiento, o si no resulta adecuado resolver el problema de modo informal, debería seguirse el procedimiento formal de presentación de una denuncia”.*

*a) El erróneo requisito de manifestar la “indeseabilidad de la conducta”.*

En gran número de casos es la propia mujer acosada la que debe hablar con el agresor en un primer momento, concretamente en un 25% de los casos<sup>224</sup>. Sin embargo, no siempre se especifica que ese contacto con el agresor debería ser voluntario para la víctima. Especialmente graves son las situaciones en las que incluso se requiere que la persona agredida rechace dicho comportamiento de formas determinadas. Así en el convenio siguiente:

*“Poner en conocimiento de la persona acosadora que no considera correcta su conducta y no quiere que se repita este comportamiento en ninguna ocasión. **Debe decir claramente «no» y preferiblemente delante de testigos (de la Dirección, la RLT o de entre sus propios com-***

<sup>224</sup> Plan marco de igualdad de la Unión General de Trabajadores y el protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo que se incorporan al texto del CC (BOE de 20 de marzo de 2009); CC de Unión de Detallistas Españoles, S. Coop., Grupo Técnico, S.A., Trípode, S.A. y COIDEC, S.A. (BOE de 31 de agosto de 2009); III CC de Cremonini Rail Ibérica, S.A. (BOE de 8 de octubre de 2009); VIII CC de Repsol Petróleo, S.A. (BOE de 23 de octubre de 2009); CC nacional del ciclo del comercio del papel y artes gráficas (BOE de 5 de julio de 2010); I CC de Iris Assistance, S.L. (BOE de 2 de junio de 2010); CC de Praxair España, SL, Praxair Producción España, SLU, Praxair Soldadura, SLU, y Praxair Euroholding, S.L. (BOE de 5 de julio de 2010); Acuerdo complementario al CC general de la industria química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades S.A. (BOE de 21 de abril de 2010); CC de Ibermática, SA (BOE de 23 de julio de 2010); VIII CC Vigilancia Integrada, SA (BOE de 31 de marzo de 2011); CC de Telefónica de España, SAU para los años 2011-2013 (BOE de 4 de agosto de 2011); CC de Limber Multiservicios, SL (BOE de 23 de febrero de 2012); IV CC de Repsol YPF, SA (BOE de 4 de abril de 2012); Acta en la que se contiene el acuerdo sobre protocolo de prevención frente al acoso, acoso sexual y por razón de sexo, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional segunda del CC para las empresas de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales, y de droguería, perfumería y anexos (BOE de 8 de marzo de 2012).

**pañeros) que el mismo haya elegido. En este sentido se recomienda que el trabajador se haga valer con firmeza. No debe decir «quizás» cuando quiera decir «no». No debe tolerar situaciones que sean ofensivas para él o para otros trabajadores/as, ni moverse en situaciones ambiguas que animen al acosador a continuar en su conducta.** 2. Si la víctima encuentra difícil o violento dirigirse al presunto acosador de modo directo, la comunicación la podrá realizar por escrito mediante un documento en el que exija el fin de la situación no deseada, haciendo entrega del mismo a través de un miembro de la RLT designado por la presunta víctima o a través de una persona de su confianza. 3. La Comisión de Igualdad podrá ser requerida por el supuesto acosado o por el presunto acosador, a través de cualquiera de sus miembros para mediar en el caso. La Comisión designará en tal caso a uno de sus miembros para que se entreviste con la víctima, el acosador, o con ambas partes con objeto de proponer y facilitar un acuerdo informal para que cese la situación de acoso". III Convenio colectivo de Cremonini Rail Ibérica, S.A. (BOE de 8 de octubre de 2009).

Este protocolo constituye un caso muy grave de vulneración de derechos de las personas víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo, puesto que añade un requisito no exigido por nuestra legislación, sometiendo a la víctima a un proceso de victimización secundaria, añadiendo requisitos innecesarios que además son llevados al extremo de exigir fórmulas que ponen en duda la voluntad de la víctima. Este protocolo muestra claramente que el procedimiento informal esconde una sospecha sobre la víctima. La detallada descripción de cómo la víctima debe manifestar su voluntad de no ser agredida resulta intolerable desde un punto de vista jurídico y nos retrotrae al imaginario machista de una sociedad en la que todavía un "no" no es un "no", sino que tal como dice este protocolo: "debe decir claramente no", "preferiblemente ante testigos", "con firmeza", "no debe decir quizás cuando quiera decir no".

Se debe recordar que el artículo 7 de la LOIEMH en su definición de acoso sexual elimina la referencia al carácter "no deseado" del comportamiento que incluyó la Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006. La Directiva 2006/54/CE incluye en la definición de acoso sexual y por razón de sexo el carácter "no deseado":

*«la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de*

*atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo», y otra definición de «acoso sexual» como «la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo»*

Por lo tanto, de acuerdo al artículo 7 únicamente se debe tener en cuenta *«que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo»*. Tal como afirma Teresa Pérez del Río:

*“La insistencia histórica en el requisito conceptual de que la víctima de acoso sexual haya de demostrar de alguna forma que la actuación del sujeto activo del acoso sexual le resulta indeseada, deriva de la inaceptable duda sobre la existencia de negligencia o culpa, cuando no de previa provocación, por parte de la víctima y, como se ha señalado obviamente esta sospecha resulta poco aceptable hoy en día...”* (Pérez del Río, 2009, p. 20).

*b) El papel de la persona de confianza: asesoría y apoyo, pero no mediación.*

La segunda fase que prevé el Código de Conducta indica que:

*“En caso de que a la persona le resulte demasiado difícil o violento hacer esto personalmente, habría otra manera de proceder consistente en buscar la ayuda de un amigo comprensivo o de un asesor confidencial o pedirle a éstos que den los primeros pasos”*. Se entiende por tanto, que el papel de esta persona asesora sería comunicar la indeseabilidad de la conducta, pero no iniciar ningún tipo de mediación. Esta idea queda todavía mucho más clara cuando se define en el mismo Código de Conducta qué característica debería tener esa persona asesora o de confianza:

*“Se recomienda a los empresarios que nombren a una persona encargada de proporcionar asesoramiento y asistencia a los trabajadores objeto de acoso sexual, y, cuando sea posible, con la función de ayudar*

*a resolver cualquier problema, ya sea por la vía oficial o extraoficial. Puede resultar útil que la persona sea designada previo acuerdo con los sindicatos o los trabajadores, ya que esto probablemente favorecerá su aceptación. Las personas seleccionadas deberían proceder, por ejemplo, de los departamentos de personal o de igualdad de oportunidades. En algunos establecimientos se les denomina «asesores confidenciales» o «amigos comprensivos». A menudo dicho papel lo desempeña una persona del sindicato de los trabajadores o perteneciente a un grupo de ayuda a la mujer»*

En los protocolos estudiados hemos encontrado que esta figura de la persona de confianza o asesora se confunde con la mediación. Así se prevé que intervenga una tercera persona que puede ser “el/la instructor/a”, que se entrevistaría con el agresor y si es necesario con ambos, en un 42,9% de los protocolos<sup>225</sup>. El problema es que en

---

<sup>225</sup> Plan marco de igualdad de la Unión General de Trabajadores y el protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo que se incorporan al texto del CC (BOE de 20 de marzo de 2009); CC de Unión de Detallistas Españoles, S. Coop., Grupo Técnico, S.A., Trípode, S.A. y COIDEC, S.A. (BOE de 31 de agosto de 2009); VIII CC de Repsol Petróleo, S.A. (BOE de 23 de octubre de 2009); X CC de Repsol Química, S.A. (BOE de 28 de octubre de 2009); I CC de Globalia Servicios Corporativos, S.L. (BOE de 9 de diciembre de 2009); CC estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE de 15 de febrero de 2010); Acta de la Comisión Paritaria del I CC de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24 de marzo de 2010); I CC de Importaco, S.A. (BOE de 25 de marzo de 2010); Acuerdo complementario al CC general de la industria química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades S.A. (BOE de 21 de abril de 2010); V CC de Pansfood, S.A. (BOE de 2 de junio de 2010); CC de Praxair España, SL, Praxair Producción España, SLU, Praxair Soldadura, SLU, y Praxair Euroholding, S.L. (BOE de 5 de julio de 2010); CC de Ibermática, SA (BOE de 23 de julio de 2010); CC de Saint-Gobain Cristalería, S.L. (BOE de 21 de agosto de 2010); I CC marco del Grupo de Empresas E.ON España (BOE de 11 de marzo de 2011); VIII CC Vigilancia Integrada, SA (BOE de 31 de marzo de 2011); CC de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, SLU (BOE de 26 de mayo de 2011); VIII CC de Renault España Comercial, SA (BOE de 27 de junio de 2011); CC de Telefónica de España, SAU para los años 2011-2013 (BOE de 4 de agosto de 2011); CC de Saint Gobain Vicasa, SA (Fábricas) (BOE de 4 de octubre de 2011); CC de Ediciones El País, SL (BOE de 3 de febrero de 2012); CC de Saint Gobain Vicasa, SA (BOE de 3 de febrero de 2012); CC de Limber Multiservicios, SL (BOE de 23 de febrero de 2012); Acta en la que se contiene el acuerdo sobre protocolo de prevención frente al acoso, acoso sexual y por razón de sexo, de conformidad con lo dispuesto en la dispo-

muchos casos la intervención de una tercera persona incluye también entrevistas en la que se hace coincidir a la víctima y el agresor, y en las que no siempre se hace constar que si la víctima no le desea no debe asistir, así por ejemplo:

*“Procedimiento informal: El objetivo es resolver el problema extraoficialmente; en ocasiones, el hecho de manifestar al presunto agresor las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema. El instructor se encargará de entrevistarse con la persona afectada y podrá tener reuniones con el presunto agresor/a y/o, en los casos de extrema necesidad con ambas partes, todo ello, con la finalidad de conseguir el esclarecimiento de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes”.* (X Convenio colectivo de Repsol Química, S.A. (BOE de 28 de octubre de 2009).

Se debe recordar que el Acuerdo marco europeo en su artículo 4 señala con relación a la prevención que: *“Los procedimientos pueden incluir una etapa informal en la cual una persona de confianza del empresario y de los trabajadores este disponible para dar consejo y ayuda”.* La formulación que utiliza el Acuerdo marco europeo es claramente la de un consejo/a, no la de un/a mediador/a.

Un problema añadido es que dicho procedimiento informal aparece en ocasiones como paso previo para llegar al procedimiento formal, forzando así a la persona que sufre el acoso sexual a establecer una comunicación directa y obligatoria<sup>226</sup> con el acosador. Sólo en algunos protocolos queda muy claro que el procedimiento informal no es un paso previo, sino que sencillamente es una posibilidad que tiene la persona agredida, de carácter facultativo<sup>227</sup>.

---

sición adicional segunda del CC para las empresas de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales, y de droguería, perfumería y anexos (BOE de 8 de marzo de 2012); IV CC de Repsol YPF, SA (BOE de 4 de abril de 2012).

<sup>226</sup> A modo de ejemplo, Acuerdo complementario al CC general de la industria química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades SA (BOE de 21-4-2010), CC de V-2 Complementos Auxiliares SA (BOE de 22-4-2010), CC de Ibermática SA (BOE de 23-7-2010).

<sup>227</sup> A modo de ejemplo, I CC marco del Grupo de Empresas E.ON España (BOE de 11-3-2011), CC de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, SLU (BOE de 26-5-2011), VIII CC de Renault España Comercial, SA (BOE de 27-6-2011),

En algunos casos se considera que la conducta de acoso sexual es falta muy grave y no se menciona el procedimiento informal (Convenio colectivo de Ediciones El País, SL (BOE de 3 de febrero de 2012). Un buen ejemplo de cómo directamente se pasa a la formalización del procedimiento es el protocolo de Eroski (IV Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7 de marzo de 2012).

El debate de fondo es si un tema como el acoso sexual y por razón de sexo y todas sus manifestaciones en el ámbito laboral puede ser abordado por procedimientos informales o de mediación. Directamente algunos protocolos definen el procedimiento informal como un procedimiento de mediación, utilizando dicha expresión. En un 10,7% de los protocolos el procedimiento informal se vincula con una mediación de forma explícita<sup>228</sup>. Aunque no se utilice la expresión en los otros casos, no cabe duda de que el procedimiento informal constituye una forma de mediación. La utilización de dicho procedimiento no sería desde nuestra perspectiva recomendable y ello por diversas razones:

- a) El acoso sexual y por razón de sexo constituyen vulneraciones del derecho a la no discriminación y formas de violencia sexista, por lo tanto, en tanto que manifestaciones de violencia sexista, son lesiones graves de los derechos frente a las que no caben procesos de mediación.
- b) El procedimiento informal no protege adecuadamente los derechos de las víctimas, exigiendo a las personas agredidas una nueva confrontación con el agresor, entrevista, etc. En muchos casos dicho procedimiento alejará a las víctimas de la denuncia y/o las volverá revictimizar.

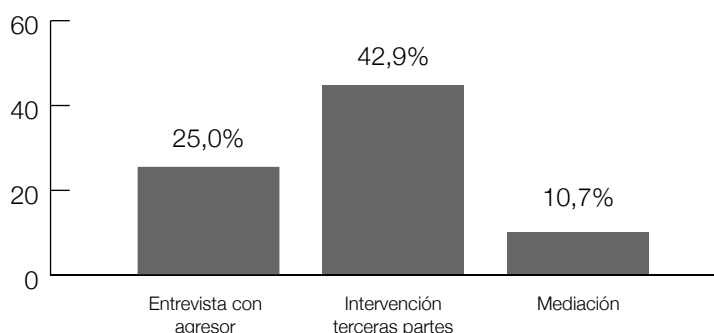
---

CC de Saint Gobain Vicasa SA (BOE de 3-2-2012), CC para las empresas de comercio al por mayor e importadoras de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE de 8-3-2012).

<sup>228</sup> III CC de Cremonini Rail Ibérica, S.A. (BOE de 8 de octubre de 2009); V CC de V-2 Complementos Auxiliares, S.A. (BOE de 22 de abril de 2010); VIII CC Vigilancia Integrada, SA (BOE de 31 de marzo de 2011); CC de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, SLU (BOE de 26 de mayo de 2011); III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, SA (BOE de 28 de junio de 2011); CC de Telefónica de España, SAU para los años 2011-2013 (BOE de 4 de agosto de 2011).

- c) El procedimiento informal parte de una premisa de igualdad entre las partes, que permite introducir la posibilidad de mediación. Sin embargo, en los casos de acoso sexual y por razón de sexo, la mayoría de las víctimas son mujeres y la mayoría de los agresores son hombres, lo cual tiene como causa la desigualdad sexual estructural entre hombres y mujeres. Es decir, en los casos de acoso sexual y por razón de sexo falta una premisa básica que permite acuerdos informales y/o mediación, un contexto de relaciones de igualdad entre las partes.
- d) Los procedimientos informales examinados, en algunos casos denominados explícitamente como procedimientos de mediación, no se sujetan a las reglas mínimas de un proceso de mediación que proteja los intereses de las partes, ni se realizan por personas expertas en mediación.

**Tabla 13. Actuaciones realizadas en el procedimiento informal.**



Fuente: Elaboración propia.

## 8. El lenguaje no sexista

Diversos estudios demuestran que el acoso sexual y por razón es una forma de discriminación y violencia que afecta mayoritariamente a las mujeres (AA.VV, 2006). Desconociendo esta realidad y la necesidad de utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista, la mayoría de los protocolos invisibilizan que las personas que padecen el acoso sexual y por razón de sexo son mujeres, es más, la mayoría de los

protocolos utilizan un claro lenguaje sexista, con un lenguaje masculinizado: “el trabajador”, “el representante”, “el empresario”, etc.

Sólo de forma excepcional algunos protocolos utilizan un lenguaje no sexista (un 8.9%). Los mejores ejemplos serían los protocolos de: IV Convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7 de marzo de 2012). III Convenio colectivo de Cremonini Rail Ibérica, S.A. (BOE de 8 de octubre de 2009). I Convenio colectivo de Importaco, S.A. (BOE de 25 de marzo de 2010). I Convenio colectivo marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural (BOE de 8 de marzo de 2011). III Convenio colectivo de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, SA (BOE de 28 de junio de 2011).

## **II. Segunda parte**

### **1. Principios que informan el procedimiento de intervención o actuación en materia de acoso sexual o por razón de sexo**

Suele ser muy habitual que los protocolos identifiquen los principios sobre los que se basa el propio procedimiento de actuación y que tienen una diferente naturaleza y finalidad. Asimismo, aunque todos son importantes, algunos de ellos tienen un carácter esencial por cuanto van a condicionar directamente la propia eficacia y efectividad real del procedimiento. Los principios que deben regir el procedimiento, según los protocolos, son los siguientes:

a) Un elemento clave es que el procedimiento de actuación, tanto informal como formal, se tramite de forma urgente, fijándose incluso, en algunos casos, plazos máximos de resolución de 10<sup>229</sup>, 15<sup>230</sup>, 20<sup>231</sup> o 30<sup>232</sup> días. Sin duda, es un elemento básico, dada la gravedad y

<sup>229</sup> A modo de ejemplo, III CC de Cremonini Rail Ibérica SA (BOE de 8-10-2009), CC estatal del sector de la mediación de seguros privados (BOE de 5-11-2009).

<sup>230</sup> I CC de Importaco SA (BOE de 25-3-2010), CC de Telefónica de España SAU (BOE de 4-8-2011), I CC del grupo de empresas Pans&Company/Eat Out (BOE de 14-3-2012).

<sup>231</sup> Plan marco de igualdad de la UGT (BOE de 20-3-2009).

<sup>232</sup> A modo de ejemplo, CC de Saint-Gobain Cristalería SL (BOE de 21-8-2010), CC de Kiabi España KSCE, SA (BOE de 20-6-2011), II CC del Grupo de Em-



sensibilidad de la materia tratada y así lo pone de relieve el hecho de que el 76,78% de los protocolos recogen este principio<sup>233</sup>. En algunos supuestos se prevé que, excepcionalmente y de forma justificada, dicho plazo podrá prorrogarse<sup>234</sup>.

---

presas Vips (BOE de 29-11-2011).

<sup>233</sup> II CC de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas SAU (BOE de 7-3-2009), Plan marco de igualdad de la UGT (BOE de 20-3-2009), CC de Unión de Detallistas Españoles SC (BOE de 31-8-2009), Plan de igualdad de Danone SA (BOE de 9-9-2009), CC de grandes almacenes (BOE de 5-10-2009), III CC de Cremonini Rail Ibérica SA (BOE de 8-10-2009), III CC de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial (BOE de 8-10-2009), VIII CC de Repsol Petróleo SA (BOE de 23-10-2009), X CC de Repsol Química SA (BOE de 28-10-2009), CC estatal del sector de la mediación de seguros privados (BOE de 5-11-2009), I CC de Globalia Servicios Corporativos SL (BOE de 9-12-2009), CC estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE de 15-2-2010), I CC de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24-3-2010), I CC de Importaco SA (BOE de 25-3-2010), Acuerdo complementario al CC general de la industria química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades SA (BOE de 21-4-2010), CC de V-2 Complementos Auxiliares SA (BOE de 22-4-2010), V CC de Pansfood SA (BOE de 2-6-2010), I CC de Iris Assistance SL (BOE de 2-6-2010), CC nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas (BOE de 5-7-2010), CC interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE de 5-7-2010), IV CC de Tiendas de Conveniencia (BOE de 23-7-2010), CC de Saint-Gobain Cristalería SL (BOE de 21-8-2010), V CC de Decathlon España, SA (BOE de 14-2-2011), CC de Hertz de España, SL (BOE de 14-3-2011), I CC marco del Grupo de Empresas E.ON España (BOE de 11-3-2011), VIII CC Vigilancia Integrada, SA (BOE de 31-3-2011), CC de la Agencia Efe, SA (BOE de 27-4-2011), CC de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, SLU (BOE de 26-5-2011), CC de Kiabi España KSCE, SA (BOE de 20-6-2011), VIII CC de Renault España Comercial, SA (BOE de 27-6-2011), III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos SA (BOE de 28-6-2011), CC de Telefónica de España SAU (BOE de 4-8-2011), II CC del Grupo de Empresas Vips (BOE de 29-11-2011), IV CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE de 10-12-2011), CC de Ediciones El País, SL (BOE de 3-2-2012), CC de Saint Gobain Vicasa SA (BOE de 3-2-2012), CC de Limber Multiservicios, SL (BOE de 23-2-2012), CC de Siemens, SA (BOE de 24-2-2012), IV CC de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7-3-2012), CC para las empresas de comercio al por mayor e importadoras de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE de 8-3-2012), I CC del grupo de empresas Pans&Company/Eat Out (BOE de 14-3-2012), IV CC de Repsol Ypf SA (BOE de 4-4-2012), III CC de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE de 25-4-2012).

<sup>234</sup> A modo de ejemplo, Plan marco de igualdad de la UGT (BOE de 20-3-2009).

b) También constituye un elemento esencial de los protocolos analizados el principio de confidencialidad<sup>235</sup> que debe acompañar

<sup>235</sup> II CC de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (BOE de 7-3-2009), Plan marco de igualdad de la UGT (BOE de 20-3-2009), CC de Unión de Detallistas Españoles SC (BOE de 31-8-2009), Plan de igualdad de Danone SA (BOE de 9-9-2009), CC de grandes almacenes (BOE de 5-10-2009), III CC de Cremonini Rail Ibérica SA (BOE de 8-10-2009), VIII CC de Repsol Petróleo SA (BOE de 23-10-2009), CC estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE de 28-10-2009), X CC de Repsol Química SA (BOE de 28-10-2009), CC estatal del sector de la mediación de seguros privados (BOE de 5-11-2009), I CC de Globalia Servicios Corporativos SL (BOE de 9-12-2009), CC estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE de 15-2-2010), I CC de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24-3-2010), I CC de Importaco SA (BOE de 25-3-2010), Acuerdo complementario al CC general de la industria química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades SA (BOE de 21-4-2010), CC de V-2 Complementos Auxiliares SA (BOE de 22-4-2010), V CC de Pansfood SA (BOE de 2-6-2010), I CC de Iris Assistance SL (BOE de 2-6-2010), CC de Praxair España SL (BOE de 5-7-2010), CC nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas (BOE de 5-7-2010), CC interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE de 5-7-2010), I CC de Unidad Editorial Información Económica SL (BOE de 13-7-2010), IV CC de Tiendas de Conveniencia (BOE de 23-7-2010), CC de Ibermática SA (BOE de 23-7-2010), CC de Saint-Gobain Cristalería SL (BOE de 21-8-2010), Plan de igualdad de Santa Bárbara Sistemas SA (BOE de 30-8-2010), CC de Hertz de España, SL (BOE de 14-3-2011), I CC marco del Grupo de Empresas E.ON España (BOE de 11-3-2011), I CC marco del Grupo de Empresas E.ON España (BOE de 11-3-2011), VIII CC Vigilancia Integrada, SA (BOE de 31-3-2011), CC de la Agencia Efe, SA (BOE de 27-4-2011), CC de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, SLU (BOE de 26-5-2011), CC de Kiabi España KSCE, SA (BOE de 20-6-2011), VIII CC de Renault España Comercial, SA (BOE de 27-6-2011), III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos SA (BOE de 28-6-2011), CC de Telefónica de España SAU (BOE de 4-8-2011), II CC del Grupo de Empresas Vips (BOE de 29-11-2011), IV CC estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE de 14-10-2011), XXV CC de Philips Ibérica, SAU (BOE de 9-1-2012), CC de Saint Gobain Vicasa, SA (BOE de 3-2-2012), CC de Limber Multiservicios, SL (BOE de 23-2-2012), CC de Siemens, SA (BOE de 24-2-2012), IV CC de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7-3-2012), CC para las empresas de comercio al por mayor e importadoras de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE de 8-3-2012), CC de la Compañía de Distribución Integral Logista SA (BOE de 9-3-2012), I CC del grupo de empresas Pans&Company/Eat Out (BOE de 14-3-2012), IV CC de Repsol Ypf SA (BOE de 4-4-2012), III CC de Consum,

todo el desarrollo del procedimiento y que se pretende garantizar a través de diversos medios (no inclusión en los expedientes de datos personales, utilización de códigos alfanuméricos, custodia en un determinado lugar de toda la documentación, indicación expresa a todos los implicados de que deben guardar secreto sobre el tema, etc.), incluida la sanción disciplinaria (un 12,5%) en el caso de que se vulnere dicho principio (en algún protocolo se considera falta grave el no respetar la confidencialidad<sup>236</sup> o bien se prevé que infringir el sigilo profesional podrá ser o será objeto de sanción disciplinaria<sup>237</sup>).

En definitiva, el 85,71% de los protocolos analizados recogen esta garantía de confidencialidad que, sin duda, constituye un elemento trascendental –quizás es el de mayor importancia- para que el procedimiento resulte verdaderamente eficaz, ya que la fuga de información en este tema puede dañar –personal y profesionalmente- tanto a la víctima, como a la empresa y a la persona acosadora. Sin embargo, la práctica nos muestra que este principio se incumple con cierta frecuencia lo que no debería permitirse, debiéndose recurrir para evitarlo a la imposición real de las correspondientes medidas disciplinarias.

A modo de ejemplo, en el convenio colectivo de la Agencia Efe<sup>238</sup> se manifiesta que: *“Tanto la persona instructora/a como el resto de personas que intervengan en los procedimientos, están obligados a mantener la más estricta confidencialidad, incluso después de finalizado el expediente. A efectos de proteger la privacidad de la víctima y del denunciado/a se omitirán sus datos personales durante todo el procedimiento y se recurrirá a números de identificación. La información de los expedientes será custodiada y protegida para asegurar la prohibición de su divulgación”*<sup>239</sup>. O, en la misma línea, en el VIII convenio

---

Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE de 25-4-2012).

<sup>236</sup> VIII CC de Renault España Comercial, SA (BOE de 27-6-2011).

<sup>237</sup> Plan marco de igualdad de la UGT (BOE de 20-3-2009), I CC de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24-3-2010), CC de Saint-Gobain Cristalería SL (BOE de 21-8-2010), CC de Saint Gobain Vicasa SA (BOE de 3-2-2012), CC de Limber Multiservicios, SL (BOE de 23-2-2012), CC para las empresas de comercio al por mayor e importadoras de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE de 8-3-2012).

<sup>238</sup> BOE de 27-4-2011.

<sup>239</sup> CC de la Agencia Efe, SA (BOE de 27-4-2011).

colectivo de Renault España Comercial, SA<sup>240</sup> se afirma que *“la intervención de los/las representantes de los/las trabajadores/ras, sujetos a su específico deber de sigilo, y la de posibles testigos u otros actuantes, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas”*.

En fin, en el I convenio colectivo de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora<sup>241</sup> se señala que *“toda la información relativa a los procedimientos desarrollados al amparo del presente Protocolo tiene la expresa consideración de reserva y secreta. Por lo tanto, todos los intervinientes en cualquier procedimiento asumen una especial obligación de guardar confidencialidad en el tratamiento, conservación, custodia, archivo y transmisión de la información sobre todos los datos que lleguen a su conocimiento como consecuencia del ejercicio de sus actividades en el mismo. El incumplimiento de esta obligación conllevará la adopción de las medidas disciplinarias correspondientes”*.

c) Otro principio importante para los protocolos, de forma totalmente justificada, está relacionado con la protección de la intimidad, aun cuando existe una cierta diversidad en el tratamiento de este principio, ya que mientras algunos protocolos se refieren a la protección de la intimidad de todas las personas implicadas<sup>242</sup> (un 26,78%), otros limitan esa protección exclusivamente a las personas objeto de presunto acoso<sup>243</sup> (un 21,42%). En definitiva, el 48,2% de los protocolos hace

<sup>240</sup> BOE de 27-6-2011.

<sup>241</sup> BOE de 24-3-2010.

<sup>242</sup> Plan marco de igualdad de la UGT (BOE de 20-3-2009), III CC de Cremonini Rail Ibérica SA (BOE de 8-10-2009), CC estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE de 28-10-2009), I CC de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24-3-2010), CC de V-2 Complementos Auxiliares SA (BOE de 22-4-2010), CC de Ibermática SA (BOE de 23-7-2010), CC de Saint-Gobain Cristalería SL (BOE de 21-8-2010), VIII CC Vigilancia Integrada, SA (BOE de 31-3-2011), CC de la Agencia Efe, SA (BOE de 27-4-2011) CC de la Agencia Efe, SA (BOE de 27-4-2011), III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos SA (BOE de 28-6-2011), CC de Telefónica de España SAU (BOE de 4-8-2011), CC de Saint Gobain Vicasa SA (BOE de 3-2-2012), CC de Limber Multiservicios, SL (BOE de 23-2-2012), CC para las empresas de comercio al por mayor e importadoras de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE de 8-3-2012).

<sup>243</sup> CC de grandes almacenes (BOE de 5-10-2009), VIII CC de Repsol Petróleo SA (BOE de 23-10-2009), X CC de Repsol Química SA (BOE de 28-10-2009), I CC de Importaco SA (BOE de 25-3-2010), Acuerdo complementario al CC

referencia, de una manera u otra, a la protección de la intimidad, un elemento esencial teniendo en cuenta que el acoso sexual o por razón de sexo afecta, sin duda alguna y de forma directa, a la intimidad de las personas. A lo que cabe añadir que, a nuestro entender, esa protección debe extenderse a todas las personas implicadas en el proceso, no limi-tándola únicamente a la presunta víctima de acoso.

d) Un cuarto principio informador recogido en bastantes protocolos es la protección de la dignidad de las personas, ya sea exclusivamente de la presunta víctima de acoso<sup>244</sup> (un 17,85%) o de todas las personas implicadas en el procedimiento<sup>245</sup> (un 21,42%). Por tanto, el 39,27% de los protocolos hacen referencia a la necesidad de garantizar la dignidad de las personas. Tal y como señalábamos respecto del principio anterior, a nuestro entender, resulta conveniente que dicha protección de la

---

general de la industria química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades SA (BOE de 21-4-2010), IV CC de Tiendas de Conveniencia (BOE de 23-7-2010), CC de grandes almacenes (BOE de 5-10-2009), I CC marco del Grupo de Empresas E.ON España (BOE de 11-3-2011), CC de Kiabi España KSCE, SA (BOE de 20-6-2011), II CC del Grupo de Empresas Vips (BOE de 29-11-2011), IV CC de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7-3-2012), IV CC de Repsol Ypf SA (BOE de 4-4-2012).

<sup>244</sup> CC de grandes almacenes (BOE de 5-10-2009), VIII CC de Repsol Petróleo SA (BOE de 23-10-2009), X CC de Repsol Química SA (BOE de 28-10-2009), Acuerdo complementario al CC general de la industria química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades SA (BOE de 21-4-2010), IV CC de Tiendas de Conveniencia (BOE de 23-7-2010), I CC marco del Grupo de Empresas E.ON España (BOE de 11-3-2011), CC de Kiabi España KSCE, SA (BOE de 20-6-2011), II CC del Grupo de Empresas Vips (BOE de 29-11-2011), CC de Limber Multiservicios, SL (BOE de 23-2-2012), IV CC de Repsol Ypf SA (BOE de 4-4-2012).

<sup>245</sup> Plan marco de igualdad de la UGT (BOE de 20-3-2009), III CC de Cremonini Rail Ibérica SA (BOE de 8-10-2009), CC estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE de 28-10-2009), I CC de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24-3-2010), CC nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas (BOE de 5-7-2010), CC interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE de 5-7-2010), CC de Saint-Gobain Cristalería SL (BOE de 21-8-2010), III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos SA (BOE de 28-6-2011), CC de Telefónica de España SAU (BOE de 4-8-2011), IV CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE de 10-12-2011), CC de Saint Gobain Vicasa SA (BOE de 3-2-2012), CC para las empresas de comercio al por mayor e importadoras de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE de 8-3-2012).

dignidad alcance a todas las personas implicadas y no sólo a la presunta víctima de acoso sexual o por razón de sexo.

e) También, en algunos supuestos, se exige que el procedimiento de actuación sea ágil<sup>246</sup> (un 12,5%) y serio<sup>247</sup> (un 8,92%). Ambos elementos resultan importantes.

f) Con una perspectiva diferente, pero muy interesante, algunos protocolos inciden también en la necesidad de garantizar el principio de seguridad jurídica<sup>248</sup> (un 1,78%), la imparcialidad<sup>249</sup> (un 1,78%) y el derecho de defensa de los implicados en la denuncia de acoso<sup>250</sup> (un 1,78%). O bien, se señala que se garantizarán y respetarán los derechos de las personas implicadas en el procedimiento (un 10,71%)<sup>251</sup> o los derechos de las personas denunciadas<sup>252</sup> (un 8,92%).

Y también se destaca la necesidad de garantizar el principio de contradicción e igualdad<sup>253</sup> (un 16,07%). A modo de ejemplo, en el

<sup>246</sup> III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos SA (BOE de 28-6-2011), III CC de Cremonini Rail Ibérica SA (BOE de 8-10-2009), CC estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE de 28-10-2009), I CC de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24-3-2010), I CC de Importaco SA (BOE de 25-3-2010), I CC de Unidad Editorial Información Económica SL (BOE de 13-7-2010), CC de Telefónica de España SAU (BOE de 4-8-2011).

<sup>247</sup> II CC de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas SAU (BOE de 7-3-2009), I CC de Globalia Servicios Corporativos SL (BOE de 9-12-2009), CC de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, SLU (BOE de 26-5-2011), CC de Limber Multiservicios, SL (BOE de 23-2-2012), IV CC de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7-3-2012).

<sup>248</sup> CC de la Agencia Efe, SA (BOE de 27-4-2011).

<sup>249</sup> CC de la Compañía de Distribución Integral Logista SA (BOE de 9-3-2012).

<sup>250</sup> I CC de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24-3-2010).

<sup>251</sup> CC de grandes almacenes (BOE de 5-10-2009), CC nacional del ciclo del comercio del papel y artes gráficas (BOE de 5-7-2010), CC interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE de 5-7-2010), IV CC de Tiendas de Conveniencia (BOE de 23-7-2010), I CC marco del Grupo de Empresas E.ON España (BOE de 11-3-2011), II CC del Grupo de Empresas Vips (BOE de 29-11-2011).

<sup>252</sup> VIII CC de Repsol Petróleo SA (BOE de 23-10-2009), X CC de Repsol Química SA (BOE de 28-10-2009), Acuerdo complementario al CC general de la industria química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades SA (BOE de 21-4-2010), CC de Kiabi España KSCE, SA (BOE de 20-6-2011), IV CC de Repsol Ypf SA (BOE de 4-4-2012).

<sup>253</sup> CC de Unión de Detallistas Españoles SC (BOE de 31-8-2009), CC de grandes almacenes (BOE de 5-10-2009), I CC de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24-3-2010), CC de Praxair España SL (BOE de 5-7-

Plan marco de igualdad de la UGT<sup>254</sup> se prevé que: *“el procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados”*.

A nuestro entender, todas esas referencias recogidas en los protocolos pretenden garantizar la igualdad de trato de las dos partes implicadas –presunta víctima y presunto acosador– durante la tramitación del procedimiento de actuación; elemento que, a nuestro entender, y desde la perspectiva jurídica resulta necesario.

g) Son pocos, pero algunos protocolos se refieren, de forma expresa, a que todas personas empleadas tienen derecho a la presunción de inocencia<sup>255</sup> (un 7,14%). A este respecto, cabe recordar simplemente que dicho principio no resulta aplicable, tal y como han señalado los Tribunales, en el ámbito laboral, a diferencia de lo que ocurre en el ámbito penal.

Y, h) son muy escasos los protocolos (un 5,35%) que consideran un principio informador del procedimiento de actuación la protección de la seguridad y salud de la víctima, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso<sup>256</sup>. Se refleja aquí algo que se manifiesta en diferentes aspectos o momentos del procedimiento de actuación o intervención en materia de acoso sexual o por razón de sexo: la escasa relevancia que en los protocolos analizados se da a la perspectiva de prevención de riesgos laborales cuando se trata esta cuestión, olvidando que nos hallamos ante un riesgo laboral de carácter psicosocial. A nuestro entender, esa opción de los protocolos puede resultar desfavorable, al limitar las posibilidades de prevención y de intervención frente a este tipo de situaciones, sin necesidad de ello.

---

2010), IV CC de Tiendas de Conveniencia (BOE de 23-7-2010), CC de Kiabi España KSCE, SA (BOE de 20-6-2011), II CC del Grupo de Empresas Vips (BOE de 29-11-2011), IV CC de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7-3-2012).

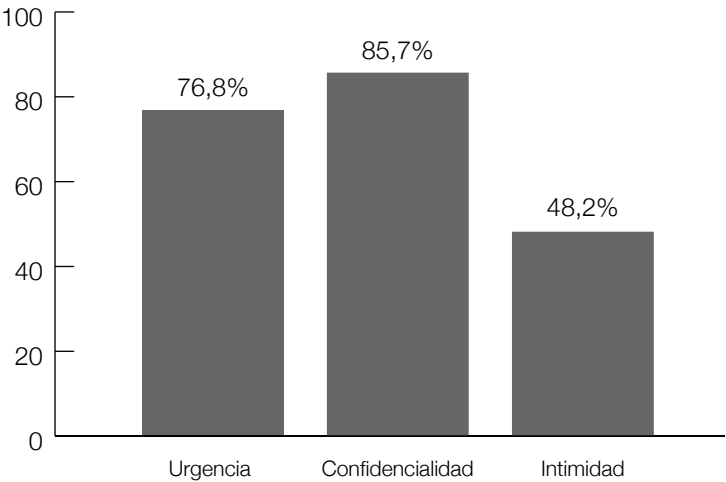
<sup>254</sup> BOE de 20-3-2009.

<sup>255</sup> III CC de Cremonini Rail Ibérica SA (BOE de 8-10-2009), I CC marco del Grupo de Empresas E.ON España (BOE de 11-3-2011), CC de la Agencia Efe, SA (BOE de 27-4-2011), CC de Telefónica de España SAU (BOE de 4-8-2011).

<sup>256</sup> I CC de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24-3-2010), CC de Telefónica de España SAU (BOE de 4-8-2011), IV CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE de 10-12-2011).

Las dos perspectivas presentes en este ámbito –la de igualdad y la de prevención de riesgos laborales- deberían coordinarse entre sí, ya que ello incrementaría las posibilidades de prevenir este tipo de conductas y de sancionarlas de forma adecuada.

**Tabla 14:**  
**Principios informadores básicos del procedimiento de actuación**



Fuente: Elaboración propia

**2. El procedimiento formal de actuación frente a situaciones de acoso sexual o por razón de sexo**

**2.1. Sujetos legitimados para reclamar frente a una situación de acoso sexual o por razón sexo**

La primera cuestión que se plantea en el marco del procedimiento formal de actuación o intervención frente a una situación de acoso sexual o por razón de sexo es determinar quién puede presentar la correspondiente denuncia. En este ámbito, los protocolos estudiados presentan una cierta diversidad, aunque, sin duda, y como no puede ser de otra manera, se da una cierta preferencia a la víctima a la hora de iniciar el correspondiente procedimiento.



Partiendo de ello, es posible distinguir los siguientes supuestos:

- a) Protocolos que no especifican quién puede presentar una queja en materia de acoso<sup>257</sup> (un 17,85%), dejando, por tanto, abierta esta cuestión. Indefinición que, a nuestro entender, sólo cabe interpretar en un sentido amplio.
- b) Protocolos que, tal y como señalábamos anteriormente, establecen que sólo puede reclamar la víctima del acoso<sup>258</sup> (un 48,21%).
- c) Protocolos que señalan que la denuncia la puede presentar tanto

<sup>257</sup> VIII CC de Repsol Petróleo SA (BOE de 23-10-2009), CC estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE de 28-10-2009), X CC de Repsol Química SA (BOE de 28-10-2009), CC estatal del sector de la mediación de seguros privados (BOE de 5-11-2009), Acuerdo complementario al CC general de la industria química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades SA (BOE de 21-4-2010), I CC de Iris Assistance SL (BOE de 2-6-2010), XXIII CC marco para oficinas de farmacia (BOE de 24-1-2011), V CC de Decathlon España, SA (BOE de 14-2-2011), IV CC estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE de 14-10-2011), IV CC de Repsol Ypf SA (BOE de 4-4-2012).

<sup>258</sup> II CC de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (BOE de 7-3-2009), CC de Unión de Detallistas Españoles SC (BOE de 31-8-2009), CC de grandes almacenes (BOE de 5-10-2009), III CC de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial (BOE de 8-10-2009), I CC de Globalia Servicios Corporativos SL (BOE de 9-12-2009), CC estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE de 15-2-2010), I CC de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24-3-2010), CC de V-2 Complementos Auxiliares SA (BOE de 22-4-2010), V CC de Pansfood SA (BOE de 2-6-2010), CC nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas (BOE de 5-7-2010), CC interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE de 5-7-2010), CC de Praxair España SL (BOE de 5-7-2010), IV CC de Tiendas de Conveniencia (BOE de 23-7-2010), CC de Ibermática SA (BOE de 23-7-2010), CC de Hertz de España, SL (BOE de 14-3-2011), VIII CC Vigilancia Integrada, SA (BOE de 31-3-2011), CC de Kiabi España KSCE, SA (BOE de 20-6-2011), VIII CC de Renault España Comercial, SA (BOE de 27-6-2011), III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos SA (BOE de 28-6-2011), II CC del Grupo de Empresas Vips (BOE de 29-11-2011), IV CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE de 10-12-2011), CC de Ediciones El País, SL (BOE de 3-2-2012), CC de Siemens, SA (BOE de 24-2-2012), IV CC de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7-3-2012), CC de la Compañía de Distribución Integral Logista SA (BOE de 9-3-2012), I CC del grupo de empresas Pans&Company/Eat Out (BOE de 14-3-2012), III CC de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE de 25-4-2012).

la víctima como cualquier otra persona empleada de la empresa<sup>259</sup> (un 10,71%). En algún caso se exige que si la denuncia la presenta una persona distinta de la víctima, ésta debe ser conocedora de la misma y confirmar la existencia de acoso<sup>260</sup>.

- d) Protocolos que, con una perspectiva más amplia, prevén que la reclamación la puede formular tanto la víctima como la representación de las personas trabajadoras o cualquiera que tenga conocimiento de la situación de acoso<sup>261</sup> (un 3,57%).
- e) Protocolos que manifiestan que una situación de acoso la puede denunciar cualquier trabajador/a<sup>262</sup> (un 1,78%).
- f) Protocolos que fijan que la denuncia la puede formular la víctima o cualquier persona que tenga conocimiento de la situación<sup>263</sup> (un 7,14%). En estos supuestos no se especifica si esa otra persona puede ser otro/a empleado/a de la empresa, un/a representante de los/las trabajadores/as, una tercera persona, etc.

Por otra parte, en este ámbito también cabe destacar que, en algunos protocolos, se señala que la víctima, en lugar de presentar directamente la denuncia y con el objetivo de facilitarle dicho trámite, la podrá formular a través de la representación de los/as trabajadores/as (ya sea la representación unitaria y/o sindical)<sup>264</sup> (un 16,07%). Cabe

---

<sup>259</sup> Plan marco de igualdad de la UGT (BOE de 20-3-2009), Plan de igualdad de Danone SA (BOE de 9-9-2009), I CC de Importaco SA (BOE de 25-3-2010), I CC marco del Grupo de Empresas E.ON España (BOE de 11-3-2011), CC de la Agencia Efe, SA (BOE de 27-4-2011), CC de Limber Multiservicios, SL (BOE de 23-2-2012).

<sup>260</sup> Plan marco de igualdad de la UGT (BOE de 20-3-2009).

<sup>261</sup> CC de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, SLU (BOE de 26-5-2011), CC de Telefónica de España SAU (BOE de 4-8-2011).

<sup>262</sup> XXV CC de Philips Ibérica, SAU (BOE de 9-1-2012).

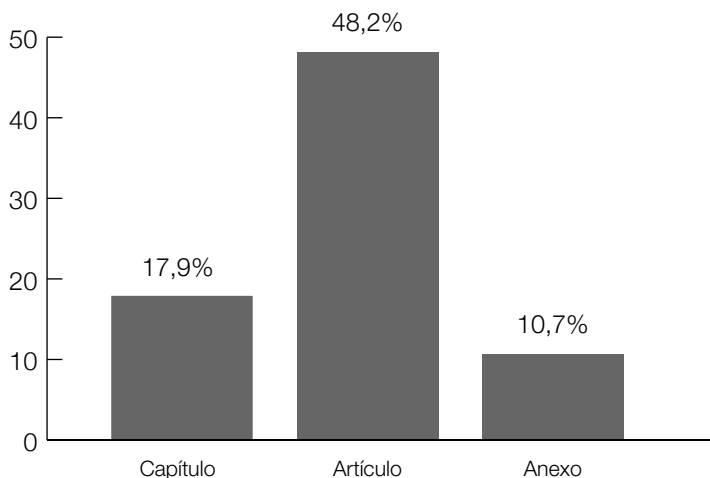
<sup>263</sup> III CC de 181 Rail Ibérica SA (BOE de 8-10-2009), CC de Saint-Gobain Cristalería SL (BOE de 21-8-2010), CC de Saint Gobain Vicasa SA (BOE de 3-2-2012), CC para las empresas de comercio al por mayor e importadoras de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE de 8-3-2012).

<sup>264</sup> III CC de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial (BOE de 8-10-2009), CC de Praxair España SL (BOE de 5-7-2010), CC de Ediciones El País, SL (BOE de 3-2-2012), CC de Siemens, SA (BOE de 24-2-2012), III CC de Cremonini Rail Ibérica SA (BOE de 8-10-2009), CC de Saint-Gobain Cristalería SL (BOE de 21-8-2010), CC de Saint Gobain Vicasa SA (BOE de 3-2-2012), CC para las empresas de comercio al por mayor e importadoras de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE de 8-3-2012),

entender que, en estos casos, la representación de los/las trabajadores/ras no actúa de una forma autónoma sino como transmisor de la denuncia de la víctima. Con la misma finalidad, en algún protocolo se prevé que esta función la puede desarrollar también una persona de confianza de la víctima<sup>265</sup>.

En relación con la posición mayoritaria adoptada en esta importante cuestión por los protocolos analizados y que responde a la lógica, presente en la propia LOIMH, de dar preferencia a la víctima a la hora de iniciar cualquier tipo de actuación en materia de acoso sexual o por razón de sexo, cabe apuntar, no obstante, que dicha perspectiva, aunque fundamentada sin duda, desconoce que el acoso es un riesgo laboral de carácter psicosocial y, en consecuencia, conforme a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, de detectarse una situación de este tipo, no sólo la empresa, sino cualquier otra persona, incluidos obviamente los/las representantes de los/las trabajadores/ras, están obligados a actuar y a promover las medidas necesarias de denuncia para impedirlo. No pueden mantener, por consiguiente, una actitud pasiva.

**Tabla 15: ¿Quién puede presentar la denuncia por acoso?**



Fuente: Elaboración propia

CC de la Compañía de Distribución Integral Logista SA (BOE de 9-3-2012).

<sup>265</sup> CC de la Compañía de Distribución Integral Logista SA (BOE de 9-3-2012).

## 2.2. Instancia u órgano dónde debe presentarse la reclamación o denuncia en materia de acoso sexual o por razón de sexo

En segundo lugar, en relación con el lugar dónde debe presentarse la correspondiente denuncia a los efectos de iniciar el procedimiento formal correspondiente, los protocolos analizados presentan una gran diversidad de soluciones, aunque existe un denominador común: el órgano competente es, en la mayoría de los casos (un 41,07%), la dirección de la empresa o bien la dirección de recursos humanos o de personal de la misma. Destaca también el hecho de que, salvo en el 8,92% de los protocolos, se deja fuera de esta función al correspondiente servicio de prevención de riesgos laborales cuando, como ya hemos afirmado, nos encontramos ante una cuestión que presenta, dentro de sus perfiles, una clara perspectiva de prevención de riesgos laborales.

Y también sorprende, tal y como señalaremos más adelante en un apartado específico, la escasa relevancia que, en esta cuestión y en otras relacionadas con el procedimiento de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo, se atribuye a la representación de los/las trabajadores/ras. Y, en fin, también cabe destacar que, en un 10,71% de los casos, la denuncia debe presentarse ante el comité o comisión de igualdad, lo que muestra la conexión que los protocolos de acoso establecen con el propio plan de igualdad aplicable en la empresa y con las políticas de igualdad a desarrollar en la misma; conexión promocionada por la propia LOIMH.

Partiendo de lo anterior, en este ámbito cabe diferenciar los siguientes supuestos:

1º) Protocolos que identifican como lugar donde presentar la correspondiente denuncia bien la dirección de la empresa, los superiores de la víctima o el departamento o director/responsables de recursos humanos: un 41,07%. Así, se citan:

- La propia dirección de la empresa<sup>266</sup>.

---

<sup>266</sup> CC estatal del sector de la mediación de seguros privados (BOE de 5-11-2009), CC estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE de 15-2-2010), V CC de Pansfood SA (BOE de 2-6-2010), I CC de Iris Assistance SL (BOE de 2-6-2010), V CC de Decathlon España, SA (BOE

- El departamento o director/responsables de recursos humanos de la empresa o centro de trabajo<sup>267</sup>.
- Conjuntamente el departamento de recursos humanos o la dirección de la empresa<sup>268</sup>.
- Los superiores de la víctima o la dirección de recursos humanos<sup>269</sup>.

2º) Protocolos que recogen una fórmula mixta que permite que la víctima pueda optar por recurrir a la hora de interponer la denuncia bien a la dirección o a un departamento de la empresa o bien a la representación de los/las trabajadores/ras (un 21,42%); así se hace referencia a:

- Al director/a de recursos humanos o el comité intercentros<sup>270</sup>.
- La dirección de la empresa o la representación del personal<sup>271</sup> o representación sindical<sup>272</sup>.
- La dirección de recursos humanos o cualquier representante de los/las trabajadores/ras<sup>273</sup> o la dirección de recursos humanos o

---

de 14-2-2011), IV CC estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE de 14-10-2011), IV CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE de 10-12-2011), III CC de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE de 25-4-2012).

<sup>267</sup> III CC de Cremonini Rail Ibérica SA (BOE de 8-10-2009), III CC de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial (BOE de 8-10-2009), I CC de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24-3-2010), CC de Praxair España SL (BOE de 5-7-2010), CC de Saint-Gobain Cristalería SL (BOE de 21-8-2010), I CC marco del Grupo de Empresas E.ON España (BOE de 11-3-2011), CC de Ediciones El País, SL (BOE de 3-2-2012), CC de Saint Gobain Vicasa SA (BOE de 3-2-2012), CC de Siemens, SA (BOE de 24-2-2012), CC para las empresas de comercio al por mayor e importadoras de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE de 8-3-2012), CC de la Compañía de Distribución Integral Logista SA (BOE de 9-3-2012).

<sup>268</sup> CC nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas (BOE de 5-7-2010), CC interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE de 5-7-2010), VIII CC de Renault España Comercial, SA (BOE de 27-6-2011).

<sup>269</sup> III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos SA (BOE de 28-6-2011).

<sup>270</sup> CC de Hertz de España, SL (BOE de 14-3-2011).

<sup>271</sup> IV CC de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7-3-2012).

<sup>272</sup> Plan marco de igualdad de la UGT (BOE de 20-3-2009).

<sup>273</sup> CC de la Agencia Efe, SA (BOE de 27-4-2011), CC de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, SLU (BOE de 26-5-2011).

miembros del comité de empresa o delegados de personal<sup>274</sup>, o un/a representante sindical o el/la director/a de recursos humanos o en quien delegue<sup>275</sup>.

- El/la directora/a de la tienda o en su defecto el departamento de recursos humanos o los/las representantes de los/las trabajadores/ras<sup>276</sup>.
- Y, una persona con mayor nivel de responsabilidad en el cargo o que ejerza tareas de supervisión directa, la representación de los/las trabajadores/ras o el departamento de recursos humanos<sup>277</sup>.

3º) Protocolos que consideran que el órgano competente para recibir las denuncias de acoso es la persona u órgano encargado de los temas de igualdad en la empresa (agente, comité o comisión de igualdad) (un 10,71%), así se mencionan:

- La comisión de igualdad<sup>278</sup> o el comité permanente de igualdad<sup>279</sup> o la comisión para la igualdad de oportunidades de la empresa<sup>280</sup>.
- El comité de igualdad<sup>281</sup>.
- Y, el/la agente de prevención del acoso<sup>282</sup>.

4º) Protocolos que atribuyen esta función, con carácter exclusivo o no, a la propia comisión encargada en la empresa de instruir los supuestos de acoso, donde suelen estar presentes representantes del servicio de prevención de riesgos laborales y representantes de los/las trabajadores/ras (un 7,14%); así se citan:

- La comisión instructora del tratamiento de situaciones de acoso, constituida por personas ajenas al centro de trabajo y por representantes del personal (unitarios o sindicales) y de la dirección de

<sup>274</sup> I CC del grupo de empresas Pans&Company/Eat Out (BOE de 14-3-2012).

<sup>275</sup> VIII CC de Repsol Petróleo SA (BOE de 23-10-2009), X CC de Repsol Química SA (BOE de 28-10-2009), Acuerdo complementario al CC general de la industria química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades SA (BOE de 21-4-2010), IV CC de Repsol Ypf SA (BOE de 4-4-2012).

<sup>276</sup> CC de Kiabi España KSCE, SA (BOE de 20-6-2011).

<sup>277</sup> CC de Limber Multiservicios, SL (BOE de 23-2-2012).

<sup>278</sup> CC de V-2 Complementos Auxiliares SA (BOE de 22-4-2010), VIII CC Vigilancia Integrada, SA (BOE de 31-3-2011).

<sup>279</sup> CC de Ibermática SA (BOE de 23-7-2010).

<sup>280</sup> CC estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE de 28-10-2009).

<sup>281</sup> I CC de Importaco SA (BOE de 25-3-2010).

<sup>282</sup> Plan de igualdad de Danone SA (BOE de 9-9-2009).

- la empresa (regional de personas, jefe/a de personas, un médico/a de empresa y/o un técnico/a de prevención de riesgos laborales)<sup>283</sup>.
- La comisión instructora de tratamiento de situaciones de acoso o el médico adscrito al servicio de prevención<sup>284</sup>.
- Y, la comisión instructora de tratamiento de situaciones de acoso, el/la representante del servicio de prevención de riesgos laborales o los/las representantes de los/las trabajadores/ras<sup>285</sup>.

5º) Protocolos que atribuyen esta competencia bien al servicio de prevención de riesgos laborales (personal responsable del área de ergonomía y psicología), bien a los/las representantes de los/las trabajadores/ras o delegados de prevención<sup>286</sup> (un 3,57%). Cabe destacar aquí que, apuntábamos anteriormente, sólo un 8,92% de los protocolos citan en la cuestión que nos ocupa al servicio de prevención de riesgos laborales de la empresa.

6º) Protocolos que consideran que la denuncia de acoso tiene que plantearse ante el departamento de recursos humanos o el servicio de prevención de riesgos laborales<sup>287</sup> (un 1,78%).

Y, 7º) finalmente, cabe citar protocolos que atribuyen esta función a la comisión paritaria del convenio colectivo<sup>288</sup>.

Por último, cabe mencionar aquí que algunos protocolos señalan que debe informarse a la comisión de igualdad de las denuncias de acoso presentadas<sup>289</sup>, o bien que ésta tendrá conocimiento de las distintas actuaciones realizadas<sup>290</sup>.

<sup>283</sup> IV CC de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7-3-2012).

<sup>284</sup> CC de grandes almacenes (BOE de 5-10-2009), II CC del Grupo de Empresas Vips (BOE de 29-11-2011).

<sup>285</sup> IV CC de Tiendas de Conveniencia (BOE de 23-7-2010).

<sup>286</sup> II CC de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (BOE de 7-3-2009), I CC de Globalia Servicios Corporativos SL (BOE de 9-12-2009).

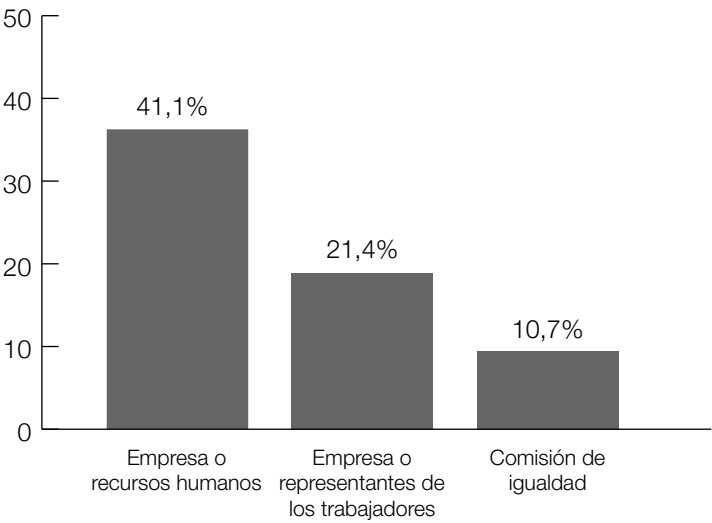
<sup>287</sup> CC de Unión de Detallistas Españoles SC (BOE de 31-8-2009).

<sup>288</sup> XXIII CC marco para oficinas de farmacia (BOE de 24-1-2011).

<sup>289</sup> CC de la Agencia Efe, SA (BOE de 27-4-2011).

<sup>290</sup> I CC de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24-3-2010), Plan de igualdad de Danone SA (BOE de 9-9-2009).

**Tabla 16: Órgano donde deben presentarse las denuncias.**



Fuente: Elaboración propia.

**2.3. Forma de presentar la reclamación o denuncia y contenido de la misma**

En tercer lugar, los protocolos sobre acoso también regulan la forma cómo debe presentarse la correspondiente denuncia, decantándose claramente por la forma escrita<sup>291</sup> (un 35,71%), persiguiendo,

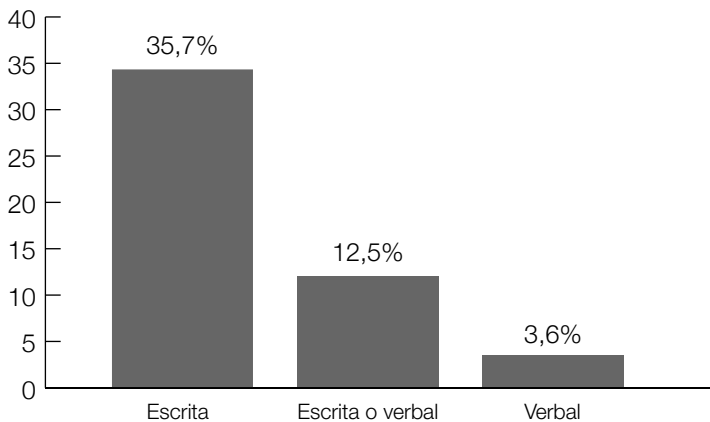
<sup>291</sup> Plan marco de igualdad de la UGT (BOE de 20-3-2009), CC de Mantelnor Outsourcing SL (BOE de 31-8-2009), CC de Unión de Detallistas Españoles SC (BOE de 31-8-2009), III CC de Cremonini Rail Ibérica SA (BOE de 8-10-2009), I CC de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24-3-2010), CC de V-2 Complementos Auxiliares SA (BOE de 22-4-2010), CC de Praxair España SL (BOE de 5-7-2010), CC nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas (BOE de 5-7-2010), CC interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE de 5-7-2010), CC de Ibermática SA (BOE de 23-7-2010), I CC marco del Grupo de Empresas E.ON España (BOE de 11-3-2011), VIII CC Vigilancia Integrada, SA (BOE de 31-3-2011), CC de la Agencia Efe, SA (BOE de 27-4-2011), CC de Kiabi España KSCE, SA (BOE de 20-6-2011), III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos SA (BOE de 28-6-2011), VIII CC de Renault España Comercial, SA (BOE de 27-6-2011), CC de Telefónica de España SAU (BOE de 4-8-2011), CC de Limber Multiservicios, SL (BOE de 23-2-2012),



probablemente, no sólo una concreción ya inicial de los hechos que motivan la denuncia así como la identificación de posibles testigos y pruebas, sino también que la persona que denuncia se comprometa ya inicialmente con el proceso, pudiéndose descartar de ese modo, denuncias que podrían tener poco o ningún fundamento. Cabe destacar también que, en algunos protocolos, se admite cualquier manera de envío de la correspondiente reclamación, ya sea a través de correo electrónico, correo certificado o por cualquier otro medio<sup>292</sup>, con el objetivo evidente de facilitarle las cosas a la persona denunciante.

Sin embargo, lo anterior, no impide que algunos protocolos admitan las denuncias verbales, como fórmula alternativa a la escrita<sup>293</sup> (un 12,5%) o, incluso, como forma única<sup>294</sup> (un 3,57%).

**Tabla 17: Forma de presentar la denuncia de acoso.**



Fuente: elaboración propia.

CC de Siemens, SA (BOE de 24-2-2012), CC de la Compañía de Distribución Integral Logista SA (BOE de 9-3-2012).

<sup>292</sup> I CC marco del Grupo de Empresas E.ON España (BOE de 11-3-2011).

<sup>293</sup> Plan de igualdad de Danone SA (BOE de 9-9-2009), CC de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, SLU (BOE de 26-5-2011), CC de grandes almacenes (BOE de 5-10-2009), IV CC de Tiendas de Conveniencia (BOE de 23-7-2010), II CC del Grupo de Empresas Vips (BOE de 29-11-2011), CC de la Compañía de Distribución Integral Logista SA (BOE de 9-3-2012), I CC de Importaco SA (BOE de 25-3-2010).

<sup>294</sup> II CC de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (BOE de 7-3-2009), I CC de Globalia Servicios Corporativos SL (BOE de 9-12-2009).

Por otra parte, en algunos protocolos, junto con la exigencia de forma escrita también se recoge el contenido que debe tener la denuncia de acoso. El elemento común es que se exige que se identifiquen las personas implicadas (víctima/presunto acosador), y se detallen los hechos que fundamentan la denuncia así como los posibles testigos y/o pruebas de la conducta de acoso. Así, a modo de ejemplo, se señala que:

- a) Debe constar la identificación del presunto acosador, del presunto acosado, y una descripción detallada de los hechos que dan lugar a la denuncia lo más precisa posible, así como de los posibles testigos<sup>295</sup>. O bien, los distintos actos e incidentes, identificación de la/s persona/s que adoptan las conductas indeseadas y los/las posibles testigos/as<sup>296</sup>.
- b) Se tienen que incluir los datos de identificación de la víctima y de quien denuncia –si es persona distinta–, la descripción de los hechos, con indicación de las fechas y demás circunstancias relevantes e identificar la persona/as que presuntamente está cometiendo el acoso<sup>297</sup>.
- c) Debe constar la identificación y firma de la persona denunciante, y se expondrán con claridad y concreción el hecho o hechos objeto de la denuncia, proponiendo los medios de prueba que se considere necesarios<sup>298</sup>.
- d) Debe incorporarse, como información mínima: la identificación de la persona denunciante, la descripción de los hechos y la naturaleza del acoso, las persona/as que están cometiendo el acoso, cualquier información que facilite la investigación de los hechos (testigos, escritos, correos electrónicos, etc.), y la identificación del/la trabajador/a que está siendo objeto de acoso si es distinto del que denuncia. Asimismo, se señala expresamente que no se admitirán las denuncias anónimas, genéricas o dirigidas a personas no identificadas de forma concreta<sup>299</sup>.

<sup>295</sup> I CC marco del Grupo de Empresas E.ON España (BOE de 11-3-2011).

<sup>296</sup> II CC del Grupo de Empresas Vips (BOE de 29-11-2011), CC de Kiabi España KSCE, SA (BOE de 20-6-2011).

<sup>297</sup> CC de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, SLU (BOE de 26-5-2011). CC de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, SLU (BOE de 26-5-2011).

<sup>298</sup> CC de Limber Multiservicios, SL (BOE de 23-2-2012).

<sup>299</sup> CC de Telefónica de España SAU (BOE de 4-8-2011).

Y, e) en fin, en algún protocolo se incluye, como anexo, un modelo oficial de denuncia<sup>300</sup>.

## **2.4. Instancia u órgano encargado de tramitar la reclamación en materia de acoso sexual o por razón de sexo**

207

En cuarto lugar, cabe destacar que, en los protocolos analizados, existe una gran diversidad de soluciones a la hora de determinar cuál es el órgano competente para tramitar y resolver una reclamación o denuncia en materia de acoso sexual o por razón de sexo, con una escasa participación, nuevamente, por parte de los/las representantes de los/las trabajadores/ras. En la misma línea, cabe destacar la escasa participación de las personas miembros del servicio de prevención de riesgos laborales de la empresa en el desarrollo del procedimiento (sólo un 21,42% de los protocolos la prevén). Asimismo, en algunos supuestos es el mismo órgano el que recibe la denuncia y la tramita.

En torno a esta cuestión es posible diferenciar las situaciones siguientes:

1ª) Un primer grupo de protocolos tiene como elemento común que la tramitación del procedimiento corresponde a la propia dirección de la empresa o al departamento de recursos humanos o jurídico de la misma o a la persona en quien deleguen. Y ello se debe, en bastantes supuestos, al hecho de que el procedimiento que se sigue consiste precisamente en la tramitación de un expediente informativo, con el objetivo de determinar si son exigibles o no responsabilidades de carácter disciplinario. A lo que cabe añadir que los protocolos incluidos en este primer grupo no recogen la existencia expresa de una comisión destinada a instruir este tipo de reclamaciones ni se prevé la participación de los/las representantes de los/las trabajadores/ras y/o del servicio de prevención de riesgos laborales. Dentro de este bloque se sitúa el 37,5% de los protocolos estudiados. Y dentro del mismo es posible diferenciar los siguientes supuestos:

---

<sup>300</sup> I CC del grupo de empresas Pans&Company/Eat Out (BOE de 14-3-2012).

- La tramitación recae sobre la propia empresa, sin más especificaciones<sup>301</sup>.
- Se establece que la dirección de recursos humanos designará a una persona instructora/a<sup>302</sup>.
- La actuación corresponde a las personas responsables de los servicios de asuntos sociales/recursos humanos salvo que se delegue en otra persona que designará la dirección de recursos humanos<sup>303</sup>, informando de ello a la mesa de políticas de igualdad<sup>304</sup>.
- El procedimiento lo desarrolla la dirección de recursos humanos<sup>305</sup> o el departamento jurídico de la empresa<sup>306</sup>.
- Interviene la persona de máxima responsabilidad en recursos humanos o en quien delegue y la persona instructora de expedientes<sup>307</sup>.

En algunos casos, si bien el procedimiento recae sobre la empresa, la comisión paritaria del convenio colectivo, por decisión de cualquiera de las partes, puede tratar cualquier denuncia presentada en materia de acoso con el objetivo de solventar el problema dentro de la propia comisión paritaria<sup>308</sup>.

2ª) En el segundo grupo de protocolos identificado, la intervención correspondiente se lleva a cabo de forma conjunta entre la em-

---

<sup>301</sup> CC estatal del sector de la mediación de seguros privados (BOE de 5-11-2009), CC estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE de 15-2-2010), V CC de Pansfood SA (BOE de 2-6-2010), I CC de Iris Assistance SL (BOE de 2-6-2010), V CC de Decathlon España, SA (BOE de 14-2-2011), IV CC estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE de 14-10-2011), IV CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE de 10-12-2011), III CC de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE de 25-4-2012), Plan de igualdad de Santa Bárbara Sistemas SA (BOE de 30-8-2010).

<sup>302</sup> CC de la Agencia Efe, SA (BOE de 27-4-2011), CC de Ediciones El País, SL (BOE de 3-2-2012), CC de Siemens, SA (BOE de 24-2-2012).

<sup>303</sup> CC de Saint-Gobain Cristalería SL (BOE de 21-8-2010), CC de Saint Gobain Vicasa SA (BOE de 3-2-2012), CC para las empresas de comercio al por mayor e importadoras de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE de 8-3-2012).

<sup>304</sup> CC de Saint Gobain Vicasa SA (BOE de 3-2-2012).

<sup>305</sup> III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos SA (BOE de 28-6-2011).

<sup>306</sup> CC de Mantelnor Outsourcing SL (BOE de 31-8-2009), CC de grandes almacenes (BOE de 5-10-2009).

<sup>307</sup> I CC de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24-3-2010).

<sup>308</sup> CC de Hertz de España, SL (BOE de 14-3-2011).

presa y los/las representantes de los/las trabajadores/ras. No obstante, en este grupo se sitúa sólo el 17,85% de los protocolos objeto de estudio. Así:

- El procedimiento lo gestiona un/a representante de recursos humanos pero con la presencia de un/a miembro/a de la representación de los/las trabajadores/ras<sup>309</sup>.
- Intervienen el/la directora/a corporativo de relaciones laborales, del área de gestión jurídico laboral y salud en el trabajo o el/la director/a de relaciones laborales y contarán con la participación de una persona de la representación sindical de la mesa técnica de igualdad de oportunidades<sup>310</sup>.
- Participan conjuntamente el servicio de prevención de riesgos laborales, la persona responsable de recursos humanos y los/las representantes de los/las trabajadores/ras<sup>311</sup>.
- Existe una comisión instructora encargada de la tramitación del proceso, integrada por dos personas: un/a representante del departamento de recursos humanos (elegido por la dirección de recursos humanos) y un/a representante del personal, designado por el denunciante<sup>312</sup>.
- Y, en fin, el desarrollo del proceso corresponde a la dirección de recursos humanos y a un/a miembro/a de la comisión de igualdad, que será un/a representante de los/las trabajadores/ras<sup>313</sup>.

3ª) El tercer grupo de protocolos está conformado por aquéllos que establecen que el desarrollo del correspondiente procedimiento formal está a cargo de una comisión instructora o de investigación. Opción que sigue la lógica, antes apuntada, relacionada con la tramitación de un expediente informativo. No se trata, por otra parte,

<sup>309</sup> I CC del grupo de empresas Pans&Company/Eat Out (BOE de 14-3-2012).

<sup>310</sup> VIII CC de Repsol Petróleo SA (BOE de 23-10-2009), X CC de Repsol Química SA (BOE de 28-10-2009), Acuerdo complementario al CC general de la industria química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades SA (BOE de 21-4-2010), IV CC de Repsol Ypf SA (BOE de 4-4-2012).

<sup>311</sup> II CC de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (BOE de 7-3-2009), I CC de Globalia Servicios Corporativos SL (BOE de 9-12-2009).

<sup>312</sup> I CC marco del Grupo de Empresas E.ON España (BOE de 11-3-2011). También recogen una comisión instructora: IV CC de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7-3-2012).

<sup>313</sup> III CC de Cremonini Rail Ibérica SA (BOE de 8-10-2009).

de una comisión instructora o de investigación específica para los casos de denuncia de acoso, sino que cabe entender que es la misma comisión que se constituiría si se tratase de investigar cualquier otra posible falta laboral que pudiera comportar el despido disciplinario de su autor. Aquí se sitúa sólo el 3,57% de los protocolos objeto de análisis. Así, es posible mencionar:

- Se hace referencia a un equipo instructor<sup>314</sup>.
- Existe una comisión de investigación, constituida por el/la directora/a general de la empresa y el/la directora/a de recursos humanos<sup>315</sup>.

4ª) Un cuarto grupo de protocolos está constituido por aquéllos que atribuyen el desarrollo del procedimiento formal a una comisión instructora o de investigación específica para los supuestos de acoso. Ese carácter específico se deduce bien de su conformación interna –por la presencia de representantes del servicio de prevención de riesgos laborales–, bien por su propia denominación. Esta especificidad en el tratamiento de la cuestión comporta un elemento positivo. Se trata del 10,71% de los protocolos estudiados. Aquí cabe citar los siguientes casos:

- La comisión instructora está integrada por un técnico adscrito al servicio de prevención de riesgos laborales y un/a representante del departamento de recursos humanos, ajenos al correspondiente centro de trabajo<sup>316</sup>.
- Existe una comisión específica de intervención, denominada comisión instructora de tratamiento de situaciones de acoso, integrada por un/a médico/a adscrito/a al servicio de prevención de riesgos laborales, un/a representante del servicio de prevención de riesgos laborales central y un/a representante del departamento de recursos humanos, todos ellos ajenos al centro de trabajo donde se ha producido la situación objeto de análisis<sup>317</sup>.
- Interviene una persona instructora, asistido por un técnico superior de prevención de riesgos laborales, y no podrán tener relación

<sup>314</sup> CC de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, SLU (BOE de 26-5-2011).

<sup>315</sup> CC de Praxair España SL (BOE de 5-7-2010).

<sup>316</sup> IV CC de Tiendas de Conveniencia (BOE de 23-7-2010), CC de Kiabi España KSCE, SA (BOE de 20-6-2011).

<sup>317</sup> II CC del Grupo de Empresas Vips (BOE de 29-11-2011).

personal o profesional jerárquica directa ni con los hechos denunciados ni con las personas afectadas<sup>318</sup>.

- La comisión instructora está constituida por un/a representante del servicio de prevención de riesgos laborales y un/a representante del departamento de personal<sup>319</sup>.
- Y, finalmente, la investigación la lleva a cabo el comité para la prevención del acoso<sup>320</sup>.

En este ámbito también cabe señalar que, en uno de los protocolos analizados, la instrucción del procedimiento se atribuye al denominado agente de prevención del acoso<sup>321</sup>.

5ª) El quinto grupo de protocolos está conformado por aquéllos que establecen que el desarrollo del procedimiento formal corresponde a la comisión de igualdad de la empresa o bien a la persona o comisión en quien ésta delegue. Nuevamente surge en este tema la conexión, recogida en la propia LOIMH, entre las políticas de igualdad y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en las empresas. En este marco cabe situar el 10,71% de los protocolos analizados. Así, se establece que:

- Interviene la comisión de igualdad<sup>322</sup>, la comisión para la igualdad de oportunidades de la empresa<sup>323</sup> o el comité de igualdad<sup>324</sup>.
- La tramitación se atribuye a una persona designada por la comisión de igualdad<sup>325</sup>.
- Existe un comité técnico dependiente de la comisión de igualdad que está constituido por 3 personas designadas por la dirección de la empresa y que pertenecen a recursos humanos (un/a representante de la dirección de empleo <mediador>, un/a representante de la dirección de relaciones laborales y sindicales y un/a representante del servicio mancomunado de prevención de riesgos laborales). Comité con una

<sup>318</sup> CC de la Compañía de Distribución Integral Logista SA (BOE de 9-3-2012).

<sup>319</sup> CC de Unión de Detallistas Españoles SC (BOE de 31-8-2009).

<sup>320</sup> Plan marco de igualdad de la UGT (BOE de 20-3-2009).

<sup>321</sup> Plan de igualdad de Danone SA (BOE de 9-9-2009).

<sup>322</sup> CC de V-2 Complementos Auxiliares SA (BOE de 22-4-2010), VIII CC Vigilancia Integrada, SA (BOE de 31-3-2011).

<sup>323</sup> CC estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE de 28-10-2009).

<sup>324</sup> I CC de Importaco SA (BOE de 25-3-2010).

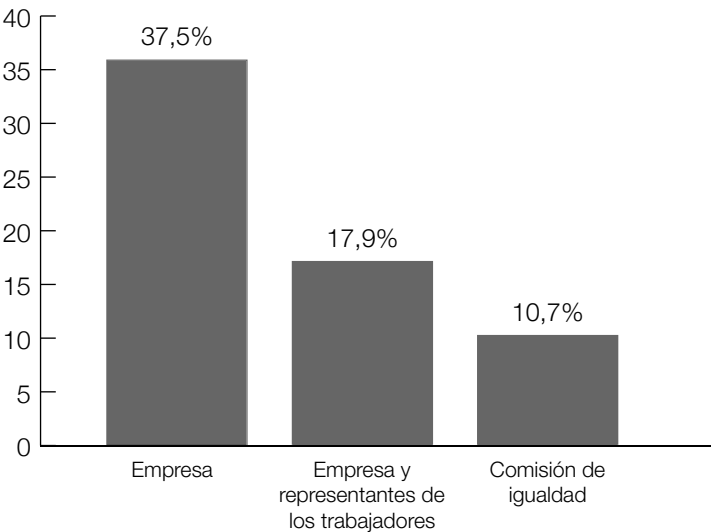
<sup>325</sup> CC de Limber Multiservicios, SL (BOE de 23-2-2012).

constitución paritaria de mujeres y hombres<sup>326</sup> (es el único protocolo de los analizados donde se exige esa constitución paritaria).

Y, 6º) finalmente, cabe citar el caso de un protocolo que atribuye la función de desarrollo del procedimiento formal a la propia comisión paritaria del convenio colectivo<sup>327</sup> (un 1,78%).

De los datos aportados en este apartado se deriva que, en la mayoría de los protocolos analizados –un 69,63%- la empresa juega un papel relevante –de forma exclusiva o compartida- en el desarrollo del procedimiento formal de intervención o actuación para los casos de acoso sexual o por razón de sexo, y la pregunta que surge es, obviamente, si dicha situación resulta la más óptima o si debería proponerse una alternativa. La respuesta a esta cuestión está claramente relacionada con la perspectiva a la que responde, en el fondo, el propio procedimiento formal y a ello dedicaremos el seguimiento apartado, por lo que posponemos nuestra opinión a lo señalado en dicho apartado.

**Tabla 18: Órgano encargado del desarrollo del procedimiento de intervención (I)**



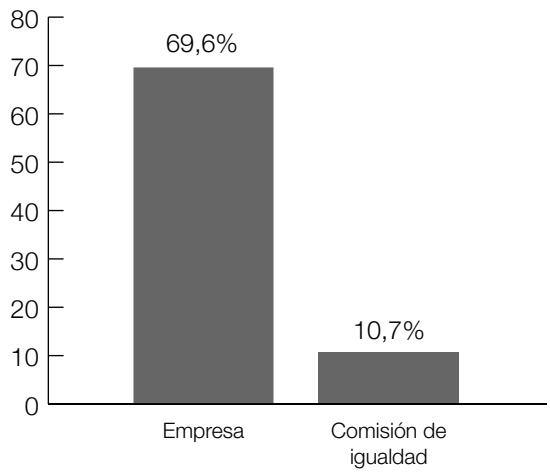
Fuente: Elaboración propia

<sup>326</sup> CC de Telefónica de España SAU (BOE de 4-8-2011).

<sup>327</sup> XXIII CC marco para oficinas de farmacia (BOE de 24-1-2011).



**Tabla 19: Órgano encargado del desarrollo del procedimiento de intervención (II).**



Fuente: Elaboración propia

**2.5. El recurso o no a la figura del expediente informativo**

Una conclusión relevante del estudio realizado, ya apuntada anteriormente, es el hecho de que la mayoría de los protocolos analizados (un 67,85%), claramente influidos por la circunstancia de que si se probase la situación de acoso sexual o por razón de sexo se debería imponer la correspondiente medida disciplinaria a la persona acosadora, optan por tramitar la correspondiente denuncia mediante la fórmula de la apertura de un “*expediente*”. De este modo, se hace referencia a un expediente<sup>328</sup>, a un expediente sancionador<sup>329</sup>, a un expediente informa-

<sup>328</sup> VIII de Repsol Petróleo SA (BOE de 23-10-2009), X CC de Repsol Química SA (BOE de 28-10-2009), Acuerdo complementario al CC general de la industria química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades SA (BOE de 21-4-2010), CC de Saint Gobain Vicasa SA (BOE de 3-2-2012), IV CC de Repsol Ypf SA (BOE de 4-4-2012).

<sup>329</sup> XXIII CC marco para oficinas de farmacia (BOE de 24-1-2011).

tivo<sup>330</sup> o informador<sup>331</sup>, a un expediente contradictorio<sup>332</sup> o, en fin, a un expediente de investigación<sup>333</sup> o disciplinario<sup>334</sup> (diversidad de denominaciones que confluyen en la idea del expediente informativo desarrollado por las empresas en el ámbito disciplinario). Y, en concordancia con ello, se refieren, tal y como hemos visto en el apartado anterior, a la intervención de la empresa o a la existencia de la figura dla persona instructora/a o de una comisión instructora o investigadora.

Se parte, pues, en estos supuestos, de la existencia de una presunta conducta sancionable disciplinariamente que requiere de la tramitación de un expediente informativo con las suficientes garantías, que puede llevar a la imposición de la correspondiente medida correctora –normalmente el despido disciplinario- a la persona acosadora<sup>335</sup>.

---

<sup>330</sup> CC de Unión de Detallistas Españoles SC (BOE de 31-8-2009), CC de grandes almacenes (BOE de 5-10-2009), CC estatal del sector de la mediación de seguros privados (BOE de 5-11-2009), CC estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE de 15-2-2010), V CC de Pansfood SA (BOE de 2-6-2010), I CC de Iris Assistance SL (BOE de 2-6-2010), CC de Praxair España SL (BOE de 5-7-2010), CC nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas (BOE de 5-7-2010), CC interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE de 5-7-2010), IV CC de Tiendas de Conveniencia (BOE de 23-7-2010), CC de Saint-Gobain Cristalería SL (BOE de 21-8-2010), V CC de Decathlon España, SA (BOE de 14-2-2011), CC de Hertz de España, SL (BOE de 14-3-2011), CC de la Agencia Efe, SA (BOE de 27-4-2011), CC de Kiabi España KSCE, SA (BOE de 20-6-2011), VIII CC de Renault España Comercial, SA (BOE de 27-6-2011), IV CC estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE de 14-10-2011), II CC del Grupo de Empresas Vips (BOE de 29-11-2011), IV CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE de 10-12-2011), CC de Ediciones El País, SL (BOE de 3-2-2012), CC de Saint Gobain Vicasa SA (BOE de 3-2-2012), CC de Siemens, SA (BOE de 24-2-2012), CC para las empresas de comercio al por mayor e importadoras de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE de 8-3-2012), CC de la Compañía de Distribución Integral Logista SA (BOE de 9-3-2012), I CC del grupo de empresas Pans&Company/Eat Out (BOE de 14-3-2012), III CC de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE de 25-4-2012).

<sup>331</sup> I CC marco del Grupo de Empresas E.ON España (BOE de 11-3-2011).

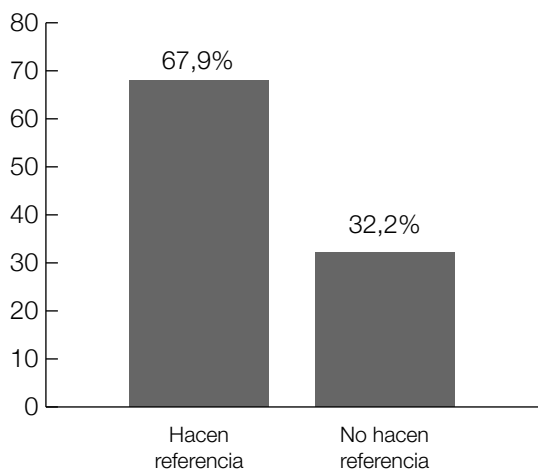
<sup>332</sup> Plan marco de igualdad de la UGT (BOE de 20-3-2009).

<sup>333</sup> Plan de igualdad de Danone SA (BOE de 9-9-2009), IV CC de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7-3-2012).

<sup>334</sup> I CC de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24-3-2010), III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos SA (BOE de 28-6-2011).

<sup>335</sup> Sobre las medidas disciplinarias vid infra.

**Tabla 20: Protocolos que hacen referencia a la figura del expediente informativo.**



Fuente: Elaboración propia.

Partiendo de ello, lógicamente, el objetivo del correspondiente expediente *“es averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto”*<sup>336</sup>, y en el desarrollo del mismo se podrán *“practicar cuantas diligencias se considere necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados”*<sup>337</sup>. Así, a modo de ejemplo, en el VIII convenio colectivo de Renault España Comercial, SA<sup>338</sup> se señala que: *“la denuncia dará lugar a la apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, inclusive a los/las representantes de los/las trabajadores/ras/as si así lo hubiera decidido el/la trabajador/a/a afectado/a y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos”*. En la misma línea en el II convenio colectivo del Grupo de Empresas Vips II<sup>339</sup> se afirma que:

<sup>336</sup> V CC de Decathlon España, SA (BOE de 14-2-2011). Con términos muy semejantes: CC de Hertz de España, SL (BOE de 14-3-2011).

<sup>337</sup> CC de la Agencia Efe, SA (BOE de 27-4-2011).

<sup>338</sup> BOE de 27-6-2011.

<sup>339</sup> BOE de 29-11-2011.

*“se iniciará la fase instructora o de apertura de expediente informativo, dándose audiencia a todos los intervinientes, testigos y cuantas personas considere la Comisión deban personarse, incluidos los/las representantes legales de los/las trabajadores/ras del centro, practicando cuantas diligencias sean necesarias para el esclarecimiento y veracidad de los hechos denunciados”.* En definitiva, en los protocolos integrados dentro de este grupo mayoritario la perspectiva de fondo tiene un perfil claramente sancionador.

Sin embargo, junto a ese grupo mayoritario de protocolos también se ha identificado otro grupo, minoritario, donde la perspectiva de fondo cambia, ya que el procedimiento a seguir no se vincula con la posible sanción disciplinaria de la conducta sino que parece abordarse desde una perspectiva más positiva y más centrada en las políticas de igualdad, ensayándose fórmulas como las reuniones extraoficiales o el careo entre las partes y la mediación y donde la vertiente disciplinaria queda claramente en un segundo plano. Asimismo, y en concordancia con lo anterior, en estos protocolos se prevé que el desarrollo del procedimiento va a cargo de la correspondiente comisión de igualdad de la empresa.

Así, dentro de esta lógica, en algún protocolo se recoge la intervención directa de la comisión de igualdad en los temas de acoso, que será la encargada de propiciar reuniones extraoficiales entre las partes implicadas, así como, cuando sea posible y aconsejable, un careo entre las mismas con el objeto de intentar la solución del caso a través del diálogo con la mediación de personas expertas en la materia; expertas que elaborarán un informe de diagnóstico de la situación que contendrá una propuesta de solución que aceptarán, en su caso, las partes. Asimismo, la comisión de igualdad comunicará a las partes implicadas la conclusión del proceso, reflejando, en su caso, los términos del acuerdo alcanzado<sup>340</sup>. O bien, se establece que, tanto la fase informal como la formal, la llevará a cabo el comité de igualdad, señalándose, entre otras cosas, que una vez cerrada la investigación, si se constata la existencia de acoso, podrá instarse la apertura del correspondiente procedimiento disciplinario<sup>341</sup>.

<sup>340</sup> CC de V-2 Complementos Auxiliares SA (BOE de 22-4-2010), VIII CC Vigilancia Integrada, SA (BOE de 31-3-2011).

<sup>341</sup> I CC de Importaco SA (BOE de 25-3-2010).

Respecto a las dos cuestiones aquí planteadas, claramente interrelacionadas: 1ª) si, como vimos en apartados anteriores, resulta conveniente que la empresa asuma un papel exclusivo o preponderante en la tramitación de las denuncias de acoso; y, 2ª) si el cauce debe ser un expediente informativo dirigido a dirimir si se ha producido una falta laboral sancionable o, por el contrario, debemos buscar una vía alternativa, las respuestas, a nuestro entender, también están interrelacionadas:

a) En primer lugar, no podemos perder de vista una realidad: al margen de dónde se halle la regulación legal –actualmente dispersa, pero con un claro anclaje en la LOIMH- no podemos –ni debemos- olvidar que el acoso sexual o por razón de sexo, constituye –por decisión expresa del Estatuto Básico de los empleados públicos (empleados públicos) y del Estatuto de los Trabajadores (sector privado) una conducta considerada como una falta laboral muy grave y, por consiguiente, sancionable con el despido disciplinario. Estamos, pues, en el campo del ejercicio del poder disciplinario empresarial fundamentado, en el caso del sector privado, en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores.

Y, precisamente, al tratarse de una cuestión disciplinaria muy probablemente la fórmula más acertada sea la tramitación de un expediente informativo, tal y como ocurriría si nos encontrásemos con cualquier otra conducta –por ejemplo, un robo en la empresa, el ejercicio de competencia desleal, ausencias injustificadas al trabajo, causar lesiones a un compañero/a de trabajo, etc.-, sancionable también con el despido. Un ejemplo: ¿nos plantearíamos una mediación y no un expediente disciplinario en el caso de un trabajador que pegase o insultase gravemente a otro en la empresa? ¿Por qué hacerlo en un caso de acoso sexual o por razón de sexo? Es más, el adoptar una perspectiva diferente a la disciplinaria puede llevar incluso a desvalorizar o considerar menos graves las conducta de acoso.

Y, b) lo anterior no implica, por la evidente sensibilidad que comporta la materia de acoso que no se puedan introducir matices en la forma cómo se tramita el correspondiente expediente informativo, permitiendo un mayor seguimiento por los/las representantes de los/las trabajadores/ras y/o por el servicio de prevención de riesgos laborales o, incluso, por una persona de confianza de la víctima. A lo que cabe añadir la gran importancia que tiene, como hemos visto, la garantía de la confidencialidad en este ámbito, para todas las personas implicadas.

## 2.6. Actuaciones a realizar para investigar si se ha producido una situación de acoso

Por otra parte, con independencia de quién lleve a cabo la investigación de la denuncia de acoso sexual o por razón de sexo planteada, en los protocolos analizados se le deja un amplio margen de actuación con el objetivo de que pueda alcanzar, con la máxima seguridad jurídica posible, una conclusión final fundamentada. Así, a modo de ejemplo, en el protocolo recogido en el convenio colectivo de Hertz de España, SL<sup>342</sup> se señala: *“dentro de las actuaciones a realizar, se deberá dar audiencia a todos los intervinientes, practicándose todas las diligencias que conduzcan a la elucidación de los hechos”*. O, en la misma línea, en el IV convenio colectivo estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales<sup>343</sup> se manifiesta que: *“en las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos”*.

No obstante, en algunos protocolos se fijan, con carácter orientativo, algunas pautas a seguir, tales como:

- a) Dar audiencia a todas las personas intervinientes<sup>344</sup>.
- b) Dar audiencia al/la denunciante, todas las personas intervinientes, testigos/as, presunto acosador y cuantas personas se considere conveniente<sup>345</sup>.
- c) Dar audiencia a todas las partes, testigos/as y otras personas que se considere que deben aportar información, inclusive los/las representantes del personal<sup>346</sup>.
- d) Recabar la información necesaria, realizar entrevistas, redactar actas de las reuniones y entrevistas, practicar pruebas e informar del procedimiento a seguir a las partes directamente implicadas<sup>347</sup>.

<sup>342</sup> BOE de 14-3-2011.

<sup>343</sup> BOE de 14-10-2011.

<sup>344</sup> CC de Hertz de España, SL (BOE de 14-3-2011), CC para las empresas de comercio al por mayor e importadoras de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE de 8-3-2012), III CC de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE de 25-4-2012).

<sup>345</sup> I CC marco del Grupo de Empresas E.ON España (BOE de 11-3-2011).

<sup>346</sup> IV CC de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7-3-2012).

<sup>347</sup> CC de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, SLU (BOE de 26-5-2011).

- e) Solicitar las pruebas y testimonios que se consideren necesarios<sup>348</sup>.
- f) Tomar declaración a las personas implicadas o a quien se considere conveniente, recabar documentos que no se hayan aportado anteriormente y utilizar cualquier medio de prueba admisible en Derecho<sup>349</sup>.
- g) Realizar la investigación, con los medios materiales y humanos, que se prevean convenientes para esclarecer los hechos denunciados (testigos, entrevistas con las partes implicadas, pruebas periciales...)<sup>350</sup>.
- Y, h) finalmente, en algún caso se señala que la carga de la prueba corresponde a la persona denunciada, tal como prevé la LOIMH<sup>351</sup>.

Sin embargo, también cabe destacar que, en algún protocolo, la actuación dla persona instructora/a se decanta especialmente hacia la víctima. Así, en el I convenio colectivo de Importaco SA<sup>352</sup> se prevé que dicho instructor/a –que forma parte del comité de igualdad- tendrá las siguientes competencias: *“asistir durante todo el procedimiento a la persona que denuncia ser víctima de una situación de acoso sexual o por razón de sexo e iniciar las actuaciones que sean precisas. Representar a la víctima ante el Comité de Igualdad, siempre que ésta así lo determine. Efectuar las entrevistas con las personas afectadas. Recabar la intervención de expertos. Mantener las reuniones con las personas implicadas que estime oportunas. Tener acceso a los centros de trabajo. Prestar la asistencia necesaria posterior que, razonablemente, necesitare la víctima, incluida la gestión ante la Dirección de la empresa de aquellas medidas que resultasen convenientes adoptar. Reportar al Comité de Igualdad un informe preliminar”*. O bien se afirma que mientras dure la instrucción, el/la instructor/a tiene la misión y la obligación de proteger a la víctima, de actuar siempre de mutuo acuerdo con ella y de reunir las pruebas o evidencias de la situación de acoso<sup>353</sup>, o se manifiesta que una de las funciones del/la instructor/a es prestar apoyo y ayuda a la víctima<sup>354</sup>.

<sup>348</sup> CC de Limber Multiservicios, SL (BOE de 23-2-2012).

<sup>349</sup> I CC de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24-3-2010).

<sup>350</sup> CC de Praxair España SL (BOE de 5-7-2010).

<sup>351</sup> Plan de igualdad de Danone SA (BOE de 9-9-2009).

<sup>352</sup> BOE de 25-3-2010.

<sup>353</sup> CC de la Compañía de Distribución Integral Logista SA (BOE de 9-3-2012).

<sup>354</sup> Plan marco de igualdad de la UGT (BOE de 20-3-2009).

## 2.7. Presencia de personas expertas o asesores durante el desarrollo del procedimiento formal

Es muy poco frecuente que los protocolos analizados regulen expresamente la posibilidad de que intervengan asesores, personas expertas o profesionales en el desarrollo de la correspondiente investigación o intervención, ya sean internos o externos a la empresa (sólo lo recoge el 16,07%). En los casos en que se prevé se hace referencia a asesores jurídicos o a profesionales y expertos en acoso<sup>355</sup>, o a personas con formación específica en la materia<sup>356</sup>. O simplemente se cita a profesionales especializados<sup>357</sup>, a asesores expertos (internos o externos) de reconocida solvencia<sup>358</sup>, a expertos<sup>359</sup>, a asesores y técnicos profesionales en la materia<sup>360</sup> o a asesores y/o expertos<sup>361</sup>. A nuestro entender, dada la complejidad que plantea el tema de acoso –especialmente desde la perspectiva de su identificación y prueba– puede ser conveniente o recomendable que la previsión de la participación de expertos en acoso estuviera más generalizada.

---

<sup>355</sup> CC de V-2 Complementos Auxiliares SA (BOE de 22-4-2010), VIII CC Vigilancia Integrada, SA (BOE de 31-3-2011).

<sup>356</sup> IV CC de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7-3-2012).

<sup>357</sup> CC para las empresas de comercio al por mayor e importadoras de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE de 8-3-2012).

<sup>358</sup> CC de Saint-Gobain Cristalería SL (BOE de 21-8-2010), CC de Saint Gobain Vicasa SA (BOE de 3-2-2012).

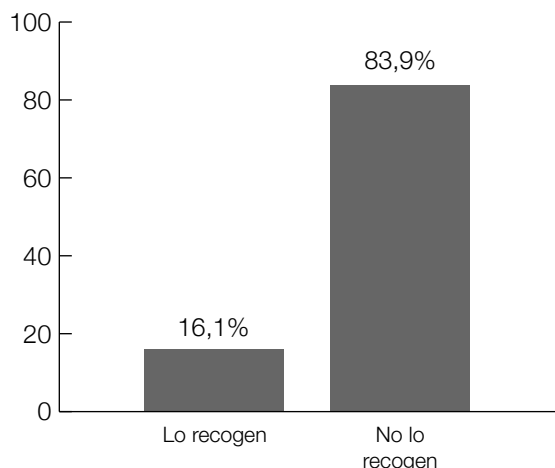
<sup>359</sup> I CC de Importaco SA (BOE de 25-3-2010).

<sup>360</sup> CC de Praxair España SL (BOE de 5-7-2010).

<sup>361</sup> Plan marco de igualdad de la UGT (BOE de 20-3-2009).



**Tabla 21: Protocolos que prevén la presencia de personas expertas o profesionales en la tramitación el procedimiento formal.**



Fuente: Elaboración propia.

Sin embargo, es más habitual establecer que las partes implicadas pueden recibir asistencia y asesoramiento durante la tramitación del procedimiento formal (un 33,9%), ya sea por parte de otro/a trabajador/a de la empresa o de un/a representante del personal<sup>362</sup> (un 1,78%), de un/a representante del personal o persona de confianza<sup>363</sup> (un 5,35%), de un/a representante de los/las trabajadores/ras<sup>364</sup> (un 23,21%) o de una persona de confianza<sup>365</sup> (un 1,78%). A modo de

<sup>362</sup> VIII CC Vigilancia Integrada, SA (BOE de 31-3-2011).

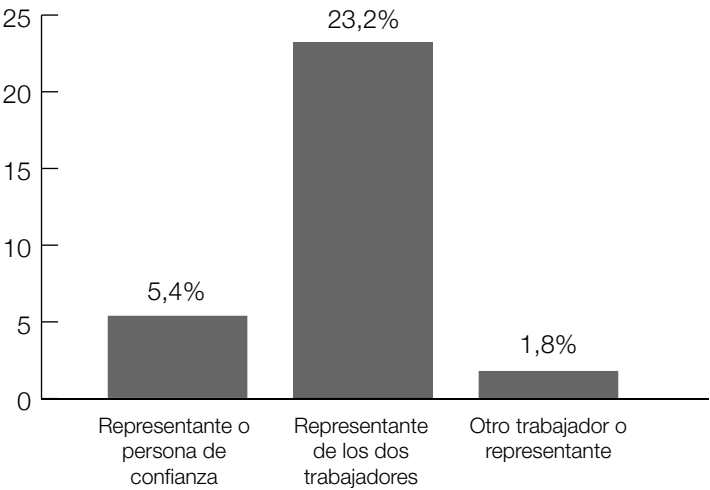
<sup>363</sup> CC de Limber Multiservicios, SL (BOE de 23-2-2012), IV CC de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7-3-2012), CC para las empresas de comercio al por mayor e importadoras de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE de 8-3-2012).

<sup>364</sup> CC de Unión de Detallistas Españoles SC (BOE de 31-8-2009), CC de Unión de Detallistas Españoles SC (BOE de 31-8-2009), CC de grandes almacenes (BOE de 5-10-2009), III CC de Cremonini Rail Ibérica SA (BOE de 8-10-2009), IV CC de Tiendas de Conveniencia (BOE de 23-7-2010), CC de Ibermática SA (BOE de 23-7-2010), CC de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, SLU (BOE de 26-5-2011), CC de Kiabi España KSCE, SA (BOE de 20-6-2011), CC de Telefónica de España SAU (BOE de 4-8-2011), II CC del Grupo de Empresas Vips (BOE de 29-11-2011), CC de Limber Multiservicios, SL (BOE de 23-2-2012).

<sup>365</sup> CC de Saint Gobain Vicasa SA (BOE de 3-2-2012).

ejemplo, en el convenio colectivo de Saint Gobain Vicasa SA<sup>366</sup> se establece que *“durante la tramitación del expediente las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de confianza, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. Esta persona de confianza deberá estar presente en la toma de declaraciones y en las comunicaciones que la parte instructora dirija a las personas implicadas”*. O bien, simplemente se señala que las partes podrán ser asistidas por algún representante o asesor en todo momento a lo largo del procedimiento<sup>367</sup> (un 1,78%). Es importante destacar que al considerarse el procedimiento en la mayoría de los casos, como hemos visto, como un procedimiento de carácter disciplinario, las personas implicadas tienen derecho a recibir asesoramiento, incluido el de carácter jurídico, a lo largo del mismo.

**Tabla 22: Tipos de asesoramiento previstos en los protocolos.**



Fuente: Elaboración propia.

<sup>366</sup>BOE de 3-2-2012.

<sup>367</sup> Plan marco de igualdad de la UGT (BOE de 20-3-2009).

## 2.8. Elaboración de un informe final

Por otra parte, cabe destacar que, con independencia de que se recurra o no a la tramitación de un expediente informativo, es bastante habitual (un 51,78%) y lógico que, en los protocolos analizados, se señale que el procedimiento formal terminará con la elaboración de un informe final en el cual se dejará constancia de los hechos, realizando una valoración de los mismos y proponiendo, en su caso, medidas correctoras e incluso, sancionadoras<sup>368</sup>. A modo de ejemplo, en el convenio colectivo de la Agencia Efe, SA<sup>369</sup> se afirma que: *“finalizada la instrucción, la persona instructora/a deberá emitir un informe al Director/a de Recursos Humanos expresando su convicción acerca de la veracidad de los hechos denunciados, las circunstancias en las que se han producido, la reiteración en las conductas, la intervención de otras personas y, en definitiva, los hechos que, en su opinión, han quedado acreditados”*.

223

<sup>368</sup> II CC de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (BOE de 7-3-2009), Plan marco de igualdad de la UGT (BOE de 20-3-2009), CC de Mantelnor Outsourcing SL (BOE de 31-8-2009), CC de Unión de Detallistas Españoles SC (BOE de 31-8-2009), Plan de igualdad de Danone SA (BOE de 9-9-2009), CC de grandes almacenes (BOE de 5-10-2009), III CC de Cremonini Rail Ibérica SA (BOE de 8-10-2009), I CC de Globalia Servicios Corporativos SL (BOE de 9-12-2009), I CC de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24-3-2010), Acuerdo complementario al CC general de la industria química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades SA (BOE de 21-4-2010), CC de V-2 Complementos Auxiliares SA (BOE de 22-4-2010), CC de Praxair España SL (BOE de 5-7-2010), IV CC de Tiendas de Conveniencia (BOE de 23-7-2010), CC de Ibermática SA (BOE de 23-7-2010), CC de Saint-Gobain Cristalería SL (BOE de 21-8-2010), I CC marco del Grupo de Empresas E.ON España (BOE de 11-3-2011), CC de la Agencia Efe, SA (BOE de 27-4-2011), CC de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, SLU (BOE de 26-5-2011), CC de Kiabi España KSCE, SA (BOE de 20-6-2011), VIII CC de Renault España Comercial, SA (BOE de 27-6-2011), CC de Telefónica de España SAU (BOE de 4-8-2011), II CC del Grupo de Empresas Vips (BOE de 29-11-2011), CC de Limber Multiservicios, SL (BOE de 23-2-2012), IV CC de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7-3-2012), CC para las empresas de comercio al por mayor e importadoras de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE de 8-3-2012), CC de la Compañía de Distribución Integral Logista SA (BOE de 9-3-2012), IV CC de Repsol Ypf SA (BOE de 4-4-2012).

<sup>369</sup> BOE de 27-4-2011.

En el mismo sentido, en el convenio colectivo de Saint Gobain Vicasa SA<sup>370</sup> se manifiesta que *“se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la persona implicada. En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas”*.

O, en fin, en el convenio colectivo de la Compañía de Distribución Integral Logista SA<sup>371</sup> se establece que dicho informe incluirá *“los antecedentes del procedimiento, los hechos que se consideren probados, la propuesta de medidas necesarias para la inmediata cesación de la situación de acoso y la propuesta de sanciones a que hubiere lugar”*. En el mismo sentido, en el convenio colectivo de Saint-Gobain Cristalería SL<sup>372</sup> se señala que: *“se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad de los mismos, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y el entorno laboral de la persona implicada. En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte instructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas”*.

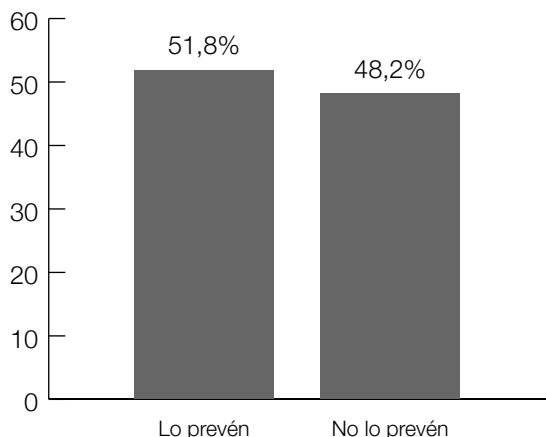
---

<sup>370</sup> BOE de 3-2-2012. En el mismo sentido, CC para las empresas de comercio al por mayor e importadoras de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE de 8-3-2012).

<sup>371</sup> BOE de 9-3-2012.

<sup>372</sup> BOE de 21-8-2010.

**Tabla 23: Protocolos que establecen que el procedimiento terminará con la elaboración de un informe final.**



Fuente: Elaboración propia

Asimismo, es frecuente establecer que cuando el informe final no constate situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos denunciados, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso. Por el contrario, cuando se verifique la existencia de acoso se adoptarán las medidas disciplinarias oportunas<sup>373</sup>, cuya imposición corresponde a la empresa (como consecuencia, del ya citado, artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores).

## 2.9. La adopción de medidas cautelares

Por otra parte, cabe destacar que es habitual en los protocolos estudiados que se incluyan medidas cautelares que se adoptarán durante la tramitación del correspondiente procedimiento formal y que pueden ir dirigidas tanto a la víctima como al presunto acosador o a ambos. La razón de esa habitualidad se halla, probablemente, en la naturaleza sensible de la cuestión tratada y la dificultad que plantea

<sup>373</sup> I CC marco del Grupo de Empresas E.ON España (BOE de 11-3-2011), IV CC de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7-3-2012).

el hecho de que las personas implicadas –víctima/presunto acosador- puedan convivir durante dicho período en el mismo ámbito de trabajo, por lo que la medida cautelar consiste precisamente en un posible cambio de puesto de trabajo.

No obstante, partiendo de esa idea común, los protocolos presentan ciertas especialidades, respecto de la forma de poner en práctica dicha medida (facultativa/obligatoria para la empresa, quién la solicita, quién la decide...) y en relación con las personas afectadas (sólo la víctima o ambas partes implicadas). Así, respecto al ámbito subjetivo de aplicación de la medida cabe destacar lo siguiente:

a) En algunos casos, se prevé que el cambio de puesto de trabajo u otras medidas pueden afectar tanto a la víctima como al presunto acosador, sin establecer preferencias entre ellos (un 30,35%). Así se afirma que:

- Durante la tramitación del procedimiento, por propia iniciativa de quien lo instruye o a solicitud de parte, y siempre que la organización del trabajo lo permita, se propondrá a la dirección de recursos humanos el cambio de puesto o la adopción de otras medidas que se considere pertinentes para garantizar los derechos, tanto de la persona solicitante como de la imputada<sup>374</sup>.
- Se prevé que el/la instructor/a podrá proponer la separación de las personas implicadas en la denuncia, respetándose, en todo caso, las condiciones de trabajo de las personas afectadas<sup>375</sup>.
- Se establece que se posibilitará a las personas implicados, si éstas así lo desean, el cambio de puesto de trabajo, siempre que ello sea posible<sup>376</sup>.
- También se recoge la medida de facilitar el cambio de puesto de trabajo a la persona denunciante o denunciada<sup>377</sup>.

<sup>374</sup> IV CC de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7-3-2012).

<sup>375</sup> CC de la Agencia Efe, SA (BOE de 27-4-2011). También prevé la separación de las partes implicadas: CC de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, SLU (BOE de 26-5-2011).

<sup>376</sup> CC nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas (BOE de 5-7-2010), CC interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE de 5-7-2010).

<sup>377</sup> CC de Unión de Detallistas Españoles SC (BOE de 31-8-2009), CC de grandes almacenes (BOE de 5-10-2009), IV CC de Tiendas de Conveniencia (BOE de 23-7-2010), CC de Kiabi España KSCE, SA (BOE de 20-6-2011), VIII CC de Renault España Comercial, SA (BOE de 27-6-2011), II CC del Grupo de

- Se manifiesta que, a propuesta de la parte instructora, la dirección de la empresa tomará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, procurando que dichas medidas no puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas<sup>378</sup>.
  - Se señala simplemente que se adoptarán las medidas necesarias, incluyendo la separación física, jerárquica y funcional de la víctima y el acosador<sup>379</sup>.
  - Se afirma que la separación de los implicados se realizará conforme a los criterios siguientes: a) primero se acudirá a traslados voluntarios, y, b) en caso de que ninguno se traslade voluntariamente, la comisión de investigación decidirá a quién se traslada<sup>380</sup>.
  - O, en fin, se podrán proponer medidas cautelares, organizativas o de adscripción a otro puesto o centro de trabajo con carácter transitorio, con el fin de evitar el contacto entre las personas implicadas. De no ser posible éstas, y en casos de especial y extrema gravedad, el departamento de recursos humanos podrá acordar la adopción de otras medidas<sup>381</sup>.
- Y, b) en cambio, en otros protocolos se da una clara preferencia a la víctima a la hora de adoptar las medidas cautelares (un 17,85%), así:
- Se fija la garantía de que la víctima puede seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad<sup>382</sup>.
  - Se señala que se intentará facilitar a la víctima el desarrollo de sus actividades de acuerdo con la situación, estudiando posibles cambios de puestos de trabajo u horarios para que no coincidan el presunto acosador y la posible víctima<sup>383</sup>.

---

Empresas Vips (BOE de 29-11-2011).

<sup>378</sup> CC de Saint-Gobain Cristalería SL (BOE de 21-8-2010), CC de Saint Gobain Vicasa SA (BOE de 3-2-2012), CC para las empresas de comercio al por mayor e importadoras de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE de 8-3-2012).

<sup>379</sup> CC de la Compañía de Distribución Integral Logista SA (BOE de 9-3-2012).

<sup>380</sup> I CC del grupo de empresas Pans&Company/Eat Out (BOE de 14-3-2012).

<sup>381</sup> I CC de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24-3-2010). También se sitúa en este ámbito: Plan marco de igualdad de la UGT (BOE de 20-3-2009).

<sup>382</sup> CC de Saint Gobain Vicasa SA (BOE de 3-2-2012).

<sup>383</sup> III CC de Cremonini Rail Ibérica SA (BOE de 8-10-2009).

- Se tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo o de turno siempre que lo solicite la víctima y sea posible según el volumen de plantilla<sup>384</sup>.
- Con unos términos más genéricos, también se afirma que se adoptarán las medidas cautelares necesarias, teniendo en cuenta las posibles consecuencias, tanto físicas como psicológicas que se deriven de la situación, atendiendo especialmente a las circunstancias laborales que rodeen a la presunta víctima<sup>385</sup>.
- Se señala que la persona instructora podrá adoptar las medidas cautelares que estime oportunas, que, en ningún caso, acarrearán a la víctima un perjuicio en sus condiciones laborales ni una modificación sustancial de las mismas<sup>386</sup>.
- Se establece que la empresa puede arbitrar la separación de denunciante y denunciado, sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, perjuicio en las condiciones de trabajo del denunciante<sup>387</sup>.
- Se manifiesta que se podrá determinar cautelarmente la separación de la víctima del presunto acosador (cambio de puesto provisional) así como la adopción de otro tipo de medidas. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo de sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas<sup>388</sup>.
- En los casos de denuncia de acoso sexual y hasta el cierre del procedimiento, y siempre que existan indicios suficientes, el comité de igualdad solicitará cautelarmente la separación de la víctima y el presunto acosador, así como otras medidas cautelares que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso, incluidas las previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 20 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género (artículo 21.1) mediante escrito dirigido a la dirección de recursos humanos. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas<sup>389</sup>.
- Y, en fin, también se establece que se podrán proponer medidas

<sup>384</sup> III CC de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial (BOE de 8-10-2009).

<sup>385</sup> IV CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE de 10-12-2011)

<sup>386</sup> CC de Limber Multiservicios, SL (BOE de 23-2-2012).

<sup>387</sup> CC de Siemens, SA (BOE de 24-2-2012).

<sup>388</sup> CC de Telefónica de España SAU (BOE de 4-8-2011).

<sup>389</sup> I CC de Importaco SA (BOE de 25-3-2010).



cautelares para evitar la continuidad o agravamiento de los hechos y proteger a la posible víctima<sup>390</sup>.

En torno a esta cuestión cabe señalar finalmente que, en algunos protocolos, con una perspectiva genérica, sólo se hace referencia a que se adoptarán las medidas cautelares que se estimen convenientes (un 10,71%)<sup>391</sup>. O bien, se recoge la restitución de las condiciones laborales que la víctima hubiera podido perder durante el procedimiento de investigación (un 1,78%)<sup>392</sup>.

A nuestro entender, en este ámbito resulta conveniente situar a la víctima en una posición preferente, facilitándole un cambio de puesto de trabajo u otra medida cautelar si así lo solicita, no imponiéndoselo en ningún caso ya que ello repercutiría negativamente, al resultar aún más victimizada (es decir, se le debe evitar la percepción de que precisamente por haber denunciado sus condiciones laborales se ven afectadas).

Por otra parte, como se deduce de lo señalado anteriormente, en bastantes casos las medidas cautelares pueden adoptarse o no, dependiendo de las circunstancias presentes en la empresa, en su proposición tiene un papel relevante la persona instructora/a de la investigación, y la decisión última respecto a su puesta en práctica corresponde exclusivamente a la empresa. Asimismo, se muestra una especial preocupación porque la adopción de las citadas medidas no comporte un perjuicio en las condiciones laborales de ambas partes implicadas o de la víctima en particular.

Sorprende, no obstante, el hecho de que los protocolos no se preocupen por los daños que, en la salud de la víctima, puede producir una situación de acoso. Así, sólo en un protocolo (un 1,78% del total) se hace referencia a que si la víctima causa baja por situación de incapacidad temporal, el/la representante del servicio de prevención de riesgos laborales podrá derivar o propondrá la derivación a las personas facultativas médicas, personas expertas y profesionales que

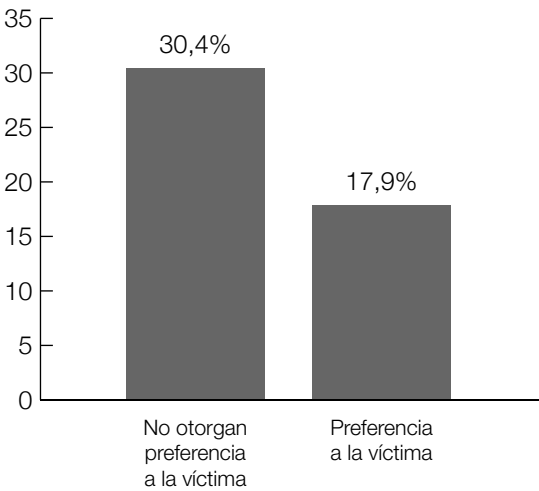
<sup>390</sup> Plan de igualdad de Danone SA (BOE de 9-9-2009).

<sup>391</sup> II CC de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas SAU (BOE de 7-3-2009), III CC de Cremonini Rail Ibérica SA (BOE de 8-10-2009), I CC de Globalia Servicios Corporativos SL (BOE de 9-12-2009), I CC de Importaco SA (BOE de 25-3-2010), CC de Praxair España SL (BOE de 5-7-2010), III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos SA (BOE de 28-6-2011).

<sup>392</sup> I CC de Importaco SA (BOE de 25-3-2010).

puedan prestar el apoyo necesario<sup>393</sup>. A nuestro entender, esta perspectiva debería incluirse más en los protocolos, teniéndose presente, además, que nos encontramos ante una patología laboral, al estar ligada a los riesgos laborales psicosociales.

**Tabla 24: Medidas cautelares**



Fuente: Elaboración propia

**2.10. La adopción de medidas complementarias**

Por otra parte, los protocolos estudiados muestran un cierto interés por las medidas que pueden o deben adoptarse una vez finalizada la investigación correspondiente sin que ésta haya comportado la imposición de una sanción disciplinaria, ya sea porque no se ha podido constatar el acoso o bien porque, habiéndose probado, la empresa ha optado por una medida disciplinaria distinta del despido.

El objetivo principal que persiguen estas medidas complementarias es evitar que quien presentó la denuncia y el denunciado convivan en el mismo ámbito de trabajo por las dificultades que ello plantearía, dándose preferencia en la decisión de traslado de puesto de trabajo normalmente al primero de ellos, señalándose en algunos casos que ese cambio de puesto de trabajo no puede suponer una

<sup>393</sup> CC de Telefónica de España SAU (BOE de 4-8-2011).

modificación, detrimento o mejora de las condiciones de trabajo. Ese cambio de puesto de trabajo, en la mayoría de los supuestos, se considera potestativo para la dirección de la empresa y no automático.

Así, algunos protocolos (un 23,21%) señalan que, una vez terminado el procedimiento sin imposición de sanciones disciplinarias (al no constatarse el acoso o no ser posible su verificación), quien presentó la denuncia puede solicitar el cese inmediato del trabajo con la persona o personas referidas en el escrito de denuncia (la adopción o revocación de esta medida requiere informe previo del jefe del departamento afectado o, en su caso, del inmediato superior)<sup>394</sup>. O se establece que se determinará la conveniencia y viabilidad, cuando la organización del trabajo lo permita, de efectuar un cambio de puesto de la persona solicitante o cualquier otra medida que resultara procedente en función de los hechos comprobados y evaluados<sup>395</sup>. O en fin, en la misma línea, se prevé que se estudiará la viabilidad de cambios de puesto de trabajo, facilitando el cambio de puesto si el/la trabajador/a afectado lo solicita y es aconsejado por el servicio médico de la empresa<sup>396</sup> o servicio de prevención de la empresa<sup>397</sup>, o que se estudiará la viabilidad de cambios de puesto de trabajo, si las partes afectadas así lo solicitan<sup>398</sup>. A nuestro entender, qué hacer ante este tipo de situaciones –no constatación del acoso– debería regularse con mayor frecuencia en los protocolos y hacerse de manera que contemple los derechos de todas las personas implicadas, evitándose, sobre todo, que la existencia de un clima laboral enrarecido comporte finalmente la salida de la empresa de la persona denunciante.

Y por otra parte, en algún supuesto (un 12,5%) se manifiesta que, cuando se determine la existencia de acoso pero no se imponga la

<sup>394</sup> VIII CC Vigilancia Integrada, SA (BOE de 31-3-2011).

<sup>395</sup> IV CC de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7-3-2012).

<sup>396</sup> CC de Unión de Detallistas Españoles SC (BOE de 31-8-2009), CC de grandes almacenes (BOE de 5-10-2009), II CC del Grupo de Empresas Vips (BOE de 29-11-2011).

<sup>397</sup> IV CC de Tiendas de Conveniencia (BOE de 23-7-2010).

<sup>398</sup> CC de Praxair España SL (BOE de 5-7-2010). En la misma línea: CC de V-2 Complementos Auxiliares SA (BOE de 22-4-2010), CC de Telefónica de España SAU (BOE de 4-8-2011), I CC del grupo de empresas Pans&Company/Eat Out (BOE de 14-3-2012), I CC de Importaco SA (BOE de 25-3-2010), CC nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas (BOE de 5-7-2010), CC interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE de 5-7-2010).

sanción de despido al acosador, se tratará en la medida de lo posible de adoptar las medidas oportunas para que éste y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la víctima preferencia para optar por permanecer en su puesto de trabajo o por solicitar un traslado<sup>399</sup>. Las medidas adoptadas en ningún momento supondrán el detrimento de las condiciones laborales anteriores<sup>400</sup>, un detrimento o mejora de dichas condiciones<sup>401</sup> o su mejora exclusivamente<sup>402</sup>. O bien se señala que se tomarán las medidas oportunas para que, siempre que sea posible, el agresor y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, medidas que en ningún caso pueden perjudicar las condiciones laborales de la víctima<sup>403</sup>. O, en fin, se prevé que se ofrecerá a la víctima el cambio definitivo de puesto de trabajo<sup>404</sup>. Es evidente que, en este caso, debe darse preferencia a la víctima, pero también sorprende que los protocolos, partiendo de una situación probada de acoso, se planteen siquiera la continuidad en el empleo del acosador –luego volveremos sobre esto, al tratar de las medidas disciplinarias- así como el hecho de que víctima y acosador puedan seguir conviviendo en el mismo ámbito laboral.

Por otra parte, algunos protocolos recogen otro tipo de medidas complementarias, algunas de ellas de especial interés. Así:

a) Se establece que se fijarán pautas de seguimiento y control con el fin de comprobar que la situación denunciada no se repite<sup>405</sup> (un 3,57%).

b) Se señala que se pondrá a disposición de la víctima, si así lo solicita, la atención facultativa de un médico adscrito al servicio de prevención de riesgos laborales<sup>406</sup> (un 5,35%). Tal y como ya señalamos al

<sup>399</sup> I CC de Importaco SA (BOE de 25-3-2010), VIII CC de Renault España Comercial, SA (BOE de 27-6-2011), CC de Telefónica de España SAU (BOE de 4-8-2011), IV CC de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7-3-2012).

<sup>400</sup> VIII CC de Renault España Comercial, SA (BOE de 27-6-2011).

<sup>401</sup> I CC de Importaco SA (BOE de 25-3-2010), CC de Telefónica de España SAU (BOE de 4-8-2011).

<sup>402</sup> IV CC de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7-3-2012).

<sup>403</sup> CC de Ibermática SA (BOE de 23-7-2010).

<sup>404</sup> II CC de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas SAU (BOE de 7-3-2009), I CC de Globalia Servicios Corporativos SL (BOE de 9-12-2009).

<sup>405</sup> II CC de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas SAU (BOE de 7-3-2009), I CC de Globalia Servicios Corporativos SL (BOE de 9-12-2009).

<sup>406</sup> CC de Kiabi España KSCE, SA (BOE de 20-6-2011).

tratar de las medidas cautelares, sorprende también aquí que los protocolos expresen tan poco interés por la salud de la víctima de acoso. Este tipo de medidas debería recogerse con mayor frecuencia. A modo de ejemplo, en el Plan marco de igualdad de la UGT<sup>407</sup> se establece que: *“la dirección del Organismo adoptará, de oficio o a instancia dla persona instructora, del Comité para la Prevención o de la víctima, las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los/las trabajadores/ras afectados. A título de ejemplo, las citadas medidas de protección pueden consistir en ayuda psicológica, protección a la víctima, u otras ayudas necesarias para facilitar su total restablecimiento. Cualquier medida que en este sentido se adopte, deberá contar con el consentimiento de la víctima y será comunicada al instructor para constancia en el expediente del caso”*.

En la misma línea, pero referido a víctima y acosador, en el I convenio colectivo de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora<sup>408</sup> se establece que: *“en el supuesto de que se haya constatado la existencia de acoso, y a petición de la persona afectada, la persona responsable de Psicología Laboral de la Empresa determinará la necesidad o no de asistencia psicológica tanto de la persona que haya sido víctima de la conducta de acoso, como de la persona que ha realizado el comportamiento no deseado”*.

c) Se prevé la restitución de la víctima en las condiciones de trabajo anteriores, si se hubieran constatado represalias o perjuicios (un 3,57%). Así, a modo de ejemplo, en el I convenio colectivo de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora<sup>409</sup> se establece que: *“en el caso de haberse constatado represalias o perjuicios de carácter laboral para la víctima durante el acoso, ésta tendrá derecho a ser restituida en las condiciones en que se encontraba antes del mismo, sin perjuicio de las facultades organizativas de la Empresa e igualmente sin perjuicio de la víctima”*<sup>410</sup>.

Y, d) finalmente, en algún protocolo se afirma que, finalizado el procedimiento formal y acreditado el acoso, se prestará asistencia jurídica a la víctima en los casos en los que la persona acosadora emprenda acciones judiciales contra la misma u otras personas

<sup>407</sup> BOE de 20-3-2009.

<sup>408</sup> BOE de 24-3-2010.

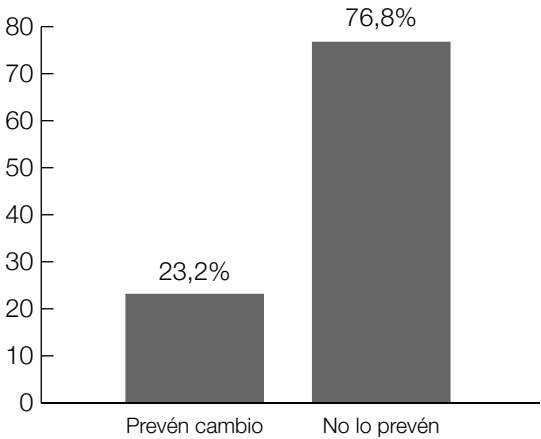
<sup>409</sup> BOE de 24-3-2010. También, I CC de Importaco SA (BOE de 25-3-2010).

<sup>410</sup> También, Plan marco de igualdad de la UGT (BOE de 20-3-2009).

de la plantilla que hubieran intervenido en el proceso de investigación (un 1,58%)<sup>411</sup>.

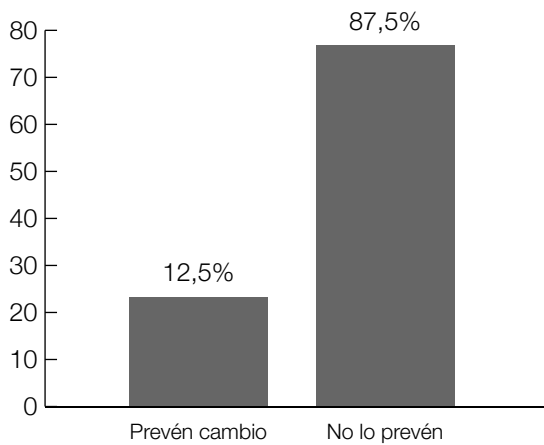
Como reflexiones comunes a las medidas complementarias previstas en los protocolos analizados cabe insistir en tres elementos ya citados: 1) la necesidad de incidir más en la protección de la salud de la víctima de acoso y en todas aquellas otras medidas que puedan ayudarla a restablecerse, personal y profesionalmente; 2) en los casos en que no se constate el acoso debería regularse de forma más generalizada cómo actuar, y hacerlo garantizando los derechos de todas las personas implicadas; y, 3) debería generalizarse la idea de que la gravedad que comporta una situación de acoso sexual o por razón de sexo probada debe llevar necesariamente al despido disciplinario.

**Tabla 25: Medidas complementarias (cambio de puesto de trabajo cuando no se ha probado la situación de acoso)**



<sup>411</sup> Plan marco de igualdad de la UGT (BOE de 20-3-2009).

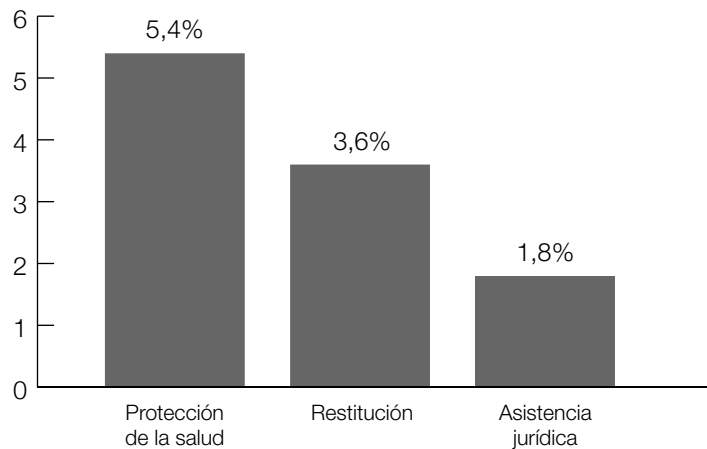
**Tabla 26: Medidas complementarias (cambio de puesto de trabajo cuando se ha probado la situación de acoso)**



235

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 27: Otras medidas complementarias.**



Fuente: Elaboración propia

## 2.11. El seguimiento de los procedimientos iniciados

Finalmente, la última fase del procedimiento formal de intervención debería consistir en el propio seguimiento de los casos de acoso planteados y resueltos así como en la valoración de las medidas de resolución adoptadas. No obstante, esta fase está presente en muy pocos protocolos y la misma se atribuye a la comisión o comité de igualdad (un 17,85%); así, en el IV convenio colectivo de supermercados del Grupo Eroski<sup>412</sup> se establece que la comisión de igualdad hará un seguimiento general de los casos de acoso producidos en el ámbito de la empresa, mientras que en el IV convenio colectivo de Repsol Ypf SA<sup>413</sup> se manifiesta que dicho seguimiento se realizará en la mesa técnica de igualdad de oportunidades.

En la misma línea, en el I convenio colectivo de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora<sup>414</sup> se atribuye a la comisión de igualdad de oportunidades el seguimiento de los incidentes de acoso, salvaguardándose en todo caso la identidad de las personas implicadas (se sustituirán los datos personales por códigos alfanuméricos). Y, en fin, en el I convenio colectivo de Importaco SA<sup>415</sup> se señala que el comité de igualdad supervisará el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso<sup>416</sup>.

A nuestro entender, resultaría conveniente que los protocolos recogieran un sistema de seguimiento de los casos de acoso ya que ello dotaría de más eficacia al propio procedimiento de intervención y otorgaría más confianza a sus posibles usuarios, al poder constatar éstos que su iniciativa tendrá un resultado final con una aplicación efectiva (en efecto, una de las críticas que vienen haciéndose a los protocolos es que no garantizan suficientemente a la víctima que, de demostrarse el acoso, la empresa va a adoptar una solución real y efectiva en un plazo breve de tiempo).

<sup>412</sup>BOE de 7-3-2012.

<sup>413</sup> BOE de 4-4-2012. También, VIII CC de Repsol Petróleo SA (BOE de 23-10-2009), X CC de Repsol Química SA (BOE de 28-10-2009), Acuerdo complementario al CC general de la industria química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades SA (BOE de 21-4-2010).

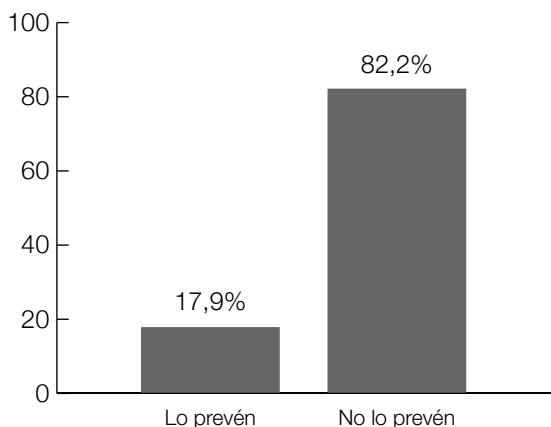
<sup>414</sup> BOE de 24-3-2010.

<sup>415</sup> BOE de 25-3-2010.

<sup>416</sup> CC de Ibermática SA (BOE de 23-7-2010), Plan de igualdad de Danone SA (BOE de 9-9-2009), CC de Telefónica de España SAU (BOE de 4-8-2011).



**Tabla 28: La existencia de un sistema de seguimiento de los casos de acoso**



Fuente: Elaboración propia

### **3. El papel de los/la representantes de los/las trabajadores/ras**

Una de las cosas que más sorprende del análisis de los protocolos realizado es, tal y como ya hemos adelantado, el escaso papel que se atribuye a los/las representantes de los/las trabajadores/ras en la tramitación y resolución de la correspondiente denuncia por acoso, especialmente cuando al margen de tratarse de una cuestión de igualdad (siguiendo la lógica de la LOIMH) también está claramente relacionada, como venimos afirmando, con la prevención de riesgos laborales. Ese escaso papel se confirma si tenemos en cuenta los siguientes datos:

a) Son pocos los protocolos que atribuyen un papel activo a la representación de los/las trabajadores/ras en el marco del procedimiento formal, consistente en la participación en la comisión encargada de la investigación y propuesta de resolución de la situación de acoso (sólo un 10,71%).

No obstante, a modo de ejemplo, en el I convenio colectivo marco del Grupo de Empresas E.ON España<sup>417</sup> se establece que un/a representante del personal, elegido por el propio denunciante, formará parte de la comisión instructora encargada de la tramitación del correspondiente procedimiento. En la misma línea, en el VIII convenio colectivo de Vigilancia Integrada, SA<sup>418</sup> la tramitación de la denuncia la lleva a cabo la comisión de igualdad, integrada, de forma paritaria, por representantes del personal y de la empresa. Y, en fin, en el I convenio colectivo del grupo de empresas Pans&Company/Eat Out<sup>419</sup> se prevé que la tramitación de la denuncia se llevará a cabo por un/a representante de recursos humanos pero con la presencia de un/a miembro/a de la representación de los/las trabajadores/ras, quien, además, participará en la elaboración de la conclusión final de la investigación<sup>420</sup>.

b) Algunos protocolos (un 30,35%) prevén que se debe informar a los/las representantes de los/las trabajadores/ras (representación unitaria o sindical) cuando se presenta una queja por acoso o se inicia un expediente por tal motivo, o bien se les trasladará una copia de la denuncia<sup>421</sup>, aunque, en bastantes casos, sólo se les informará

<sup>417</sup> BOE de 11-3-2011.

<sup>418</sup> BOE de 31-3-2011.

<sup>419</sup> BOE de 14-3-2012.

<sup>420</sup> También cabe citar el IV convenio colectivo de Repsol Ypf SA (BOE de 14-3-2012) donde, en toda la instrucción, estará presente una persona de cada representación sindical de la mesa técnica de igualdad de oportunidades. Y también cabe destacar el II convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (BOE de 4-4-2012), donde la investigación la denuncia se lleva a cabo por el servicio de prevención, el responsable de recursos humanos y los/las representantes de los/las trabajadores/ras. También, IV CC de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7-3-2012).

<sup>421</sup> CC nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas (BOE de 5-7-2010), CC interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE de 5-7-2010), VIII CC de Renault España Comercial, SA (BOE de 27-6-2011), CC estatal del sector de la mediación de seguros privados (BOE de 5-11-2009), CC estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE de 15-2-2010), V CC de Pansfood SA (BOE de 2-6-2010), I CC de Iris Assistance SL (BOE de 2-6-2010), CC de Praxair España SL (BOE de 5-7-2010), CC de Saint-Gobain Cristalería SL (BOE de 21-8-2010), CC de Hertz de España, SL (BOE de 14-3-2011), IV CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE de 10-12-2011), CC de Ediciones El País, SL (BOE de 3-2-2012), CC de Saint Gobain Vicasa SA (BOE

si lo solicita o lo acepta la presunta víctima de acoso<sup>422</sup>. Asimismo, normalmente se señala que la comunicación de la información a la representación del personal debe producirse de forma inmediata.

c) En algún supuesto (un 1,78%) se afirma que, al abrirse el correspondiente expediente informativo, se dará traslado del mismo a un/a representante de los/las trabajadores/ras, preferiblemente del mismo centro de trabajo de la víctima, designado por dicha representación. Asimismo, dicha persona representante debe estar informada de las diligencias al tiempo que se vayan llevando a cabo<sup>423</sup>.

d) Como ya vimos en un apartado anterior, algunos protocolos manifiestan que los/las representantes de los/las trabajadores/ras podrán actuar como asesores durante el desarrollo del procedimiento de reclamación por acoso o bien con carácter previo<sup>424</sup> (un 23,21%). Se hace

---

de 3-2-2012), CC de Siemens, SA (BOE de 24-2-2012), CC para las empresas de comercio al por mayor e importadoras de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE de 8-3-2012), CC de la Compañía de Distribución Integral Logista SA (BOE de 9-3-2012), IV CC estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE de 14-10-2011).

<sup>422</sup> CC estatal del sector de la mediación de seguros privados (BOE de 5-11-2009), CC estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE de 15-2-2010), V CC de Pansfood SA (BOE de 2-6-2010), I CC de Iris Assistance SL (BOE de 2-6-2010), CC de Praxair España SL (BOE de 5-7-2010), CC nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas (BOE de 5-7-2010), CC interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE de 5-7-2010), CC de Saint-Gobain Cristalería SL (BOE de 21-8-2010) CC de Saint-Gobain Cristalería SL (BOE de 21-8-2010), CC de Hertz de España, SL (BOE de 14-3-2011), VIII CC de Renault España Comercial, SA (BOE de 27-6-2011), IV CC estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE de 14-10-2011), IV CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE de 10-12-2011), CC de Ediciones El País, SL (BOE de 3-2-2012), CC de Saint Gobain Vicasa SA (BOE de 3-2-2012), CC de Siemens, SA (BOE de 24-2-2012), CC para las empresas de comercio al por mayor e importadoras de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE de 8-3-2012), CC de la Compañía de Distribución Integral Logista SA (BOE de 9-3-2012).

<sup>423</sup> CC de la Agencia Efe, SA (BOE de 27-4-2011).

<sup>424</sup> CC de Unión de Detallistas Españoles SC (BOE de 31-8-2009), CC de Unión de Detallistas Españoles SC (BOE de 31-8-2009), CC de grandes almacenes (BOE de 5-10-2009), III CC de Cremonini Rail Ibérica SA (BOE de 8-10-2009), IV CC de Tiendas de Conveniencia (BOE de 23-7-2010), CC de Ibermática SA (BOE de 23-7-2010), CC de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, SLU (BOE de 26-5-2011), CC de Kiabi España KSCE, SA (BOE de 20-6-2011), CC de Telefónica

referencia tanto a los/las representantes unitarios (comité de empresa/delegados de personal) como a los/las representantes sindicales, y, en algún caso, al comité intercentros<sup>425</sup>. En algún supuesto se prevé que los/las representantes de los/las trabajadores/ras podrán actuar como asesores y podrán personarse para conocer la situación del proceso<sup>426</sup>.

e) Algunos protocolos (un 3,57%) establecen que los/las representantes del personal podrán participar, bien en el procedimiento informal o formal, siempre y cuando lo requiera el presunto acosado o acosador<sup>427</sup> o el acosado<sup>428</sup>.

f) En algún supuesto (1,78%) se recoge la obligación de trasladar el informe final del procedimiento a un/a representante de los/las trabajadores/ras designado expresamente, quien, además, puede realizar las consideraciones oportunas, por escrito, en el plazo de 3 días laborables desde la recepción del informe. Consideraciones que deben ser respondidas por la persona instructora del expediente<sup>429</sup>.

g) En bastantes supuestos se establece la obligación de informar a los/las representantes de los/las trabajadores/ras del resultado final de la investigación llevada a cabo<sup>430</sup> (un 12,5%) o de los casos de acoso que acaben con la imposición de una sanción disciplinaria<sup>431</sup> (12,5%). No obstante, en algún supuesto, dicha información está condicionada a que lo solicite así la víctima o lo estime conveniente

---

de España SAU (BOE de 4-8-2011), II CC del Grupo de Empresas Vips (BOE de 29-11-2011), CC de Limber Multiservicios, SL (BOE de 23-2-2012).

<sup>425</sup> CC de Hertz de España, SL (BOE de 14-3-2011).

<sup>426</sup> I CC de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24-3-2010).

<sup>427</sup> I CC marco del Grupo de Empresas E.ON España (BOE de 11-3-2011).

<sup>428</sup> VIII CC de Renault España Comercial, SA (BOE de 27-6-2011).

<sup>429</sup> CC de la Agencia Efe, SA (BOE de 27-4-2011).

<sup>430</sup> CC de Mantelnor Outsourcing SL (BOE de 31-8-2009), XXIII CC para oficinas de farmacia (BOE de 24-1-2011), V CC de Decathlon España, SA (BOE de 14-2-2011), I CC marco del Grupo de Empresas E.ON España (BOE de 11-3-2011), CC de Saint Gobain Vicasa SA (BOE de 3-2-2012), IV CC de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7-3-2012), CC para las empresas de comercio al por mayor e importadoras de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE de 8-3-2012).

<sup>431</sup> CC de Unión de Detallistas Españoles SC (BOE de 31-8-2009), CC de grandes almacenes (BOE de 5-10-2009), CC de Saint-Gobain Cristalería SL (BOE de 21-8-2010), IV CC de Tiendas de Conveniencia (BOE de 23-7-2010), CC de Kiabi España KSCE, SA (BOE de 20-6-2011), II CC del Grupo de Empresas Vips (BOE de 29-11-2011), VIII CC de Renault España Comercial, SA (BOE de 27-6-2011).

la persona instructora<sup>432</sup>. O se establece que se les informará cuando la persona denunciante lo autorice, y siempre cuando el proceso finalice con una sanción disciplinaria de carácter grave o muy grave<sup>433</sup>.

Cabe tener muy en cuenta, no obstante, que esta obligación de información deriva de lo dispuesto en el propio Estatuto de los Trabajadores, cuyo artículo 64.4.c) establece que los/las representantes de los/las trabajadores/ras tienen derecho a ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas graves o muy graves, calificación que se aplicará normalmente al acoso sexual o por razón de sexo de probarse éste, conforme a lo establecido en el correspondiente protocolo o convenio colectivo o en el propio Estatuto (artículo 54.2.g<sup>434</sup>).

h) También se prevé en algún protocolo (un 1,78%) que los/las representantes de los/las trabajadores/ras pueden ayudar a la víctima en la tramitación de la denuncia<sup>435</sup>.

i) En algún caso (un 1,78%) se afirma que se contará con la representación sindical para elegir, en su caso, a asesores expertos (internos o externos) que ayuden en la tramitación del correspondiente expediente informativo, salvo que los hechos no hayan sido puestos en conocimiento de la citada representación, por expreso deseo de las partes implicadas<sup>436</sup>.

j) En algún protocolo (un 1,78%) se establece que la persona instructora puede solicitar un informe no vinculante a los/las representantes de los/las trabajadores/ras en torno a la situación de acoso, con el objetivo de que propongan una acción<sup>437</sup>.

k) También se prevé que, en el expediente informativo, se dará audiencia a la representación unitaria y sindical de los/las trabajadores/ras, si no se opusiera la persona denunciante<sup>438</sup> (un 3,57%).

<sup>432</sup> CC de la Compañía de Distribución Integral Logista SA (BOE de 9-3-2012),

<sup>433</sup> CC de Praxair España SL (BOE de 5-7-2010).

<sup>434</sup> Donde se considera causa de despido disciplinario “el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa”.

<sup>435</sup> CC de Kiabi España KSCE, SA (BOE de 20-6-2011).

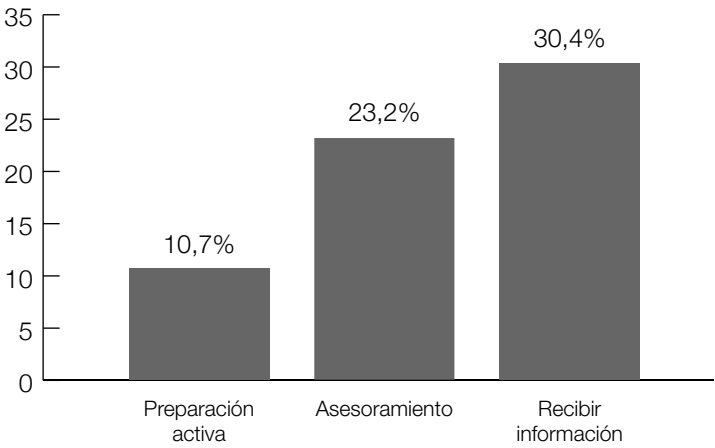
<sup>436</sup> CC de Saint Gobain Vicasa SA (BOE de 3-2-2012).

<sup>437</sup> I CC de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24-3-2010).

<sup>438</sup> CC nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas (BOE de 5-7-2010), CC interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE de 5-7-2010).

Y, l) en fin, en algún protocolo (un 1,78%) se señala que la empresa y la representación de los/las trabajadores/ras designarán de mutuo acuerdo la persona que desempeñará el cargo de agente de prevención del acoso en la empresa<sup>439</sup>.

**Tabla 29: El papel de los/las representantes de los/las trabajadores/ras.**



Fuente: Elaboración propia.

Por otra parte, también constituye un dato relevante la escasísima referencia a la intervención de los sindicatos en el marco de los protocolos (5,35%). En este ámbito, sólo podemos citar lo siguiente:

- 1) Protocolo que fija que el sindicato al que estuviera afiliada la víctima de acoso puede realizar las consideraciones que estime oportunas en relación con el informe final elaborado por la persona instructora/a del correspondiente expediente informativo. Consideraciones que deben ser contestadas por dicha persona instructora<sup>440</sup>.
- 2) Se prevé que se informará a los sindicatos de las sanciones impuestas en materia de acoso<sup>441</sup>.

<sup>439</sup> Plan de igualdad de Danone SA (BOE de 9-9-2009).

<sup>440</sup> CC de la Agencia Efe, SA (BOE de 27-4-2011).

<sup>441</sup> I CC de Importaco SA (BOE de 25-3-2010).

Y, 3) se manifiesta que los sindicatos deberán proporcionar información y asesoramiento a las personas empleadas que lo requieran sobre el protocolo, así como sobre las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso<sup>442</sup>.

Partiendo de los datos aportados y, tal y como ya se ha señalado en varias ocasiones, los protocolos de acoso analizados atribuyen un escaso papel a los/las representantes de los/las trabajadores/ras, en la mayoría de los casos de carácter pasivo (como asesores o como receptores de información), e incluso se señala, en muchos supuestos, que esa actuación pasiva está vinculada expresamente a que lo solicite o permita la víctima. Cabe preguntarse cuáles pueden ser los motivos de esta visión de los protocolos y si resultaría recomendable modificarla. A nuestro entender, los motivos que subyacen en esta situación pueden ser dos: a) al tratarse de una materia sensible, se pretende respetar que sea la víctima la que decida si quiere que participen o no los/las representantes de los/las trabajadores/ras en la tramitación del proceso, incluso a nivel informativo; y, b) al tratarse de una cuestión que puede desembocar, como hemos visto, en una medida disciplinaria, se entiende que constituye una materia de gestión empresarial sin requerirse la participación de los/las representantes de los/las trabajadores/ras (cabe recordar aquí que, en la normativa laboral, dicha participación sólo es obligatoria cuando el sujeto pasivo de la medida disciplinaria es un/a representante de los/las trabajadores/ras o consta la afiliación sindical del/la trabajador/a). A nuestro entender, desde la perspectiva exclusivamente legal –laboral y de prevención de riesgos laborales– no puede exigirse una mayor participación de los/las representantes de los/las trabajadores/ras en el procedimiento de actuación que la referida a poder actuar como asesores o representantes cuando lo solicite la víctima o el presunto acosador, recibir información de las medidas disciplinarias correspondientes, participar en el correspondiente expediente contradictorio cuando esté implicado un/a representante de los/las trabajadores/ras<sup>443</sup>, y recibir información, especialmente, en el marco del comité de seguridad y salud sobre los casos de acoso que se hayan producido en la empresa, al tratarse de un riesgo laboral. Atribuirles mayores funciones depende exclusivamente del acuerdo que se alcance

<sup>442</sup> I CC de Importaco SA (BOE de 25-3-2010).

<sup>443</sup> Artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

en el momento en que se negocia el correspondiente protocolo.

## **4. Consecuencias derivadas de una situación de acoso**

### **4.1. Medidas disciplinarias aplicables al acosador**

244

Respecto a las consecuencias derivadas de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, la gran mayoría de los protocolos, de forma coherente con su perspectiva de fondo, establecen que dichas consecuencias se concretarán, en el caso de la persona acosadora, en la adopción de la correspondiente medida disciplinaria, calificando expresamente el acoso como una falta laboral muy grave<sup>444</sup> (un 58,92%), o bien como una falta grave o muy grave<sup>445</sup> (un 8,92%).

---

<sup>444</sup> CC de Mantelnor Outsourcing SL (BOE de 31-8-2009), CC de grandes almacenes (BOE de 5-10-2009), CC de grandes almacenes (BOE de 5-10-2009), III CC de Cremonini Rail Ibérica SA (BOE de 8-10-2009), III CC de Fundación Diagrama Intervención Psicosocial (BOE de 8-10-2009), CC estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE de 28-10-2009), CC estatal del sector de la mediación de seguros privados (BOE de 5-11-2009), I CC de Globalia Servicios Corporativos SL (BOE de 9-12-2009), CC estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio (BOE de 15-2-2010), I CC de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24-3-2010), I CC de Importaco SA (BOE de 25-3-2010), V CC de Pansfood SA (BOE de 2-6-2010), I CC de Iris Asistencia SL (BOE de 2-6-2010), CC de Praxair España SL (BOE de 5-7-2010), I CC de Unidad Editorial Información Económica SL (BOE de 13-7-2010), IV CC de Tiendas de Conveniencia (BOE de 23-7-2010), CC de Ibermática SA (BOE de 23-7-2010), XXIII CC marco para oficinas de farmacia (BOE de 24-1-2011), V CC de Decathlon España, SA (BOE de 14-2-2011), I CC marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural (BOE de 8-3-2011), I CC marco del Grupo de Empresas E.ON España (BOE de 11-3-2011), CC de Kiabi España KSCE, SA (BOE de 20-6-2011), VIII CC de Renault España Comercial, SA (BOE de 27-6-2011), III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos SA (BOE de 28-6-2011), CC de Telefónica de España SAU (BOE de 4-8-2011), IV CC estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE de 14-10-2011), II CC del Grupo de Empresas Vips (BOE de 29-11-2011), IV CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE de 10-12-2011), XXV CC de Philips Ibérica, SAU (BOE de 9-1-2012), CC de Ediciones El País, SL (BOE de 3-2-2012), IV CC de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7-3-2012), CC de la Compañía de Distribución Integral Logista SA (BOE de 9-3-2012), III CC de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE de 25-4-2012).

<sup>445</sup> CC de Unión de Detallistas Españoles SC (BOE de 31-8-2009), CC inter-



Cabe tener presente, no obstante, que, tal y como ya hemos apuntado anteriormente, la sanción a aplicar no es necesariamente el despido disciplinario del acosador –en la línea de lo dispuesto en el artículo 54.2.g) del Estatuto de los Trabajadores–, sino que, junto con el despido, los protocolos también prevén otras posibles medidas disciplinarias como la suspensión de empleo y sueldo (16 a 60 días<sup>446</sup>, de 21 a 60 días<sup>447</sup>, etc.), la movilidad funcional<sup>448</sup>, el traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta 1 año<sup>449</sup>, o, en fin, la inhabilitación para el ascenso por un período de 1 año y 1 día a 5 años y el traslado forzoso sin derecho a indemnización<sup>450</sup>. No obstante, en bastantes casos los protocolos se limitan a remitirse simplemente a las sanciones legales correspondientes, sin especificarlas<sup>451</sup> (un 32,14%).

---

provincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE de 5-7-2010), Plan de igualdad de Santa Bárbara Sistemas SA (BOE de 30-8-2010), CC de la Agencia Efe, SA (BOE de 27-4-2011), CC de Siemens, SA (BOE de 24-2-2012).

<sup>446</sup> CC de Mantelnor Outsourcing SL (BOE de 31-8-2009), IV CC de Tiendas de Conveniencia (BOE de 23-7-2010), XXIII CC marco para oficinas de farmacia (BOE de 24-1-2011), I CC marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural (BOE de 8-3-2011), III CC de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE de 25-4-2012).

<sup>447</sup> CC interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE de 5-7-2010), VIII CC de Renault España Comercial, SA (BOE de 27-6-2011).

<sup>448</sup> IV CC de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7-3-2012).

<sup>449</sup> IV CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE de 10-12-2011).

<sup>450</sup> III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos SA (BOE de 28-6-2011).

<sup>451</sup> II CC de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas SAU (BOE de 7-3-2009), Plan marco de igualdad de la UGT (BOE de 20-3-2009), Plan de igualdad de Danone SA (BOE de 9-9-2009), VIII CC de Repsol Petróleo SA (BOE de 23-10-2009), X CC de Repsol Química SA (BOE de 28-10-2009), CC estatal del sector de la mediación de seguros privados (BOE de 5-11-2009), CC de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, SCL (BOE de 8-4-2010), Acuerdo complementario al CC general de la industria química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades SA (BOE de 21-4-2010), CC nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas (BOE de 5-7-2010), CC de Saint-Gobain Cristalería SL (BOE de 21-8-2010), CC de Kiabi España KSCE, SA (BOE de 20-6-2011), II CC del Grupo de Empresas Vips (BOE de 29-11-2011), IV CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE de 10-12-2011), CC de Saint Gobain Vicasa SA (BOE de 3-2-2012), CC de Limber Multiservicios, SL (BOE de 23-2-2012), CC para las empresas de comercio al por mayor e importadoras de produc-

Asimismo, y como supuestos muy particulares, en un protocolo se establece que, cuando no concorra ningún agravante, la aplicación de la sanción será una opción a consensuar con la víctima, dentro del marco legal aplicable<sup>452</sup>. Y en otro se afirma que la medida disciplinaria se acordará entre la dirección de recursos humanos y la representación de los/las trabajadores/ras<sup>453</sup>.

En este ámbito cabe recordar un dato importante: la decisión última sobre imponer o no una sanción disciplinaria –y las correlativas consecuencias de no imponerla, incluido el pago de una posible indemnización por daños y perjuicios a la víctima-, así como el tipo de sanción a aplicar de las previstas en el convenio colectivo corresponde a la empresa, ya que es ésta la que ejerce en exclusiva el poder disciplinario, conforme a lo dispuesto en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, tal y como ya hemos adelantado páginas atrás, a nuestro entender, ante una conducta tan grave como es el acoso sexual o por razón de sexo la medida sancionadora a aplicar debería ser exclusivamente el despido disciplinario del acosador.

**Tabla 30: Consideración del acoso como falta disciplinaria**



Fuente: Elaboración propia

tos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE de 8-3-2012), I CC del grupo de empresas Pans&Company/Eat Out (BOE de 14-3-2012), IV CC de Repsol Ypf SA (BOE de 4-4-2012).

<sup>452</sup> CC de la Compañía de Distribución Integral Logista SA (BOE de 9-3-2012).

<sup>453</sup> I CC del grupo de empresas Pans&Company/Eat Out (BOE de 14-3-2012).

Por otra parte, también cabe destacar que, en algunos protocolos, se considera una circunstancia agravante el hecho de que la conducta o comportamiento se lleve a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica<sup>454</sup>. No obstante, con una regulación más amplia, en el caso del I convenio colectivo de Importaco SA<sup>455</sup> se califican como agravantes las situaciones siguientes: *“la persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso. Existan dos o más víctimas. Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora. La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima. La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental. El estado psicológico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas. El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral. El acoso se produzca durante un proceso de selección de personal. Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación. Será siempre una agravante la situación de contratación temporal o en período de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima”*.

En esta misma línea cabe citar el Plan marco de igualdad de la UGT<sup>456</sup>, donde se consideran circunstancias agravantes de la conducta de acoso: *“la existencia de reincidencia, la existencia de dos o más víctimas, la posible situación de discapacidad de la víctima, la situación contractual de la víctima, la existencia de presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, la tipificación del acoso como descendente, etc.”*.

Finalmente, en algún protocolo se manifiesta que la comisión de igualdad creada como consecuencia de la implantación del plan de igualdad será informada de la sanción disciplinaria recaída y del cumplimiento efectivo de la misma<sup>457</sup>.

<sup>454</sup> CC estatal del sector de desinfección, desinsectación y desratización (BOE de 28-10-2009), XXIII CC marco para oficinas de farmacia (BOE de 24-1-2011), VIII CC de Renault España Comercial, SA (BOE de 27-6-2011), III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos SA (BOE de 28-6-2011), II CC del Grupo de Empresas Vips (BOE de 29-11-2011), IV CC de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7-3-2012).

<sup>455</sup> BOE de 25-3-2010.

<sup>456</sup> BOE de 20-3-2009.

<sup>457</sup> CC de la Agencia Efe, SA (BOE de 27-4-2011).

## 4.2. La sanción de las denuncias falsas en materia de acoso sexual o por razón de sexo

Bastantes protocolos señalan expresamente que no se tolerarán las denuncias falsas en materia de acoso<sup>458</sup> (21,42%), o bien las denuncias o testimonios falsos<sup>459</sup> (un 12,5%), previéndose la aplicación de la correspondiente medida disciplinaria, incluido el despido disciplinario<sup>460</sup>. Así, se prevé que tales denuncias falsas serán calificadas como faltas graves o muy graves<sup>461</sup> (3,57%), muy graves<sup>462</sup> (12,5%), o muy graves cuando se constate mala fe en la denuncia<sup>463</sup>. En algunos casos se exige expresamente mala fe<sup>464</sup> o

<sup>458</sup> Plan marco de igualdad de la UGT (BOE de 20-3-2009), Plan de igualdad de Danone SA (BOE de 9-9-2009), III CC de Cremonini Rail Ibérica SA (BOE de 8-10-2009), I CC de Globalia Servicios Corporativos SL (BOE de 9-12-2009), I CC de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24-3-2010), I CC de Importaco SA (BOE de 25-3-2010), CC de Praxair España SL (BOE de 5-7-2010), CC de Saint-Gobain Cristalería SL (BOE de 21-8-2010), VIII CC de Renault España Comercial, SA (BOE de 27-6-2011), CC de la Agencia Efe, SA (BOE de 27-4-2011), III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos SA (BOE de 28-6-2011), CC de Saint Gobain Vicasa SA (BOE de 3-2-2012).

<sup>459</sup> VIII CC de Repsol Petróleo SA (BOE de 23-10-2009), X CC de Repsol Química SA (BOE de 28-10-2009), Acuerdo complementario al CC general de la industria química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades SA (BOE de 21-4-2010), I CC marco del Grupo de Empresas E.ON España (BOE de 11-3-2011), CC de Telefónica de España SAU (BOE de 4-8-2011), IV CC de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7-3-2012), IV CC de Repsol Ypf SA (BOE de 4-4-2012).

<sup>460</sup> I CC marco del Grupo de Empresas E.ON España (BOE de 11-3-2011), VIII CC de Renault España Comercial, SA (BOE de 27-6-2011).

<sup>461</sup> CC de la Agencia Efe, SA (BOE de 27-4-2011), III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos SA (BOE de 28-6-2011).

<sup>462</sup> Plan de igualdad de Danone SA (BOE de 9-9-2009), III CC de Cremonini Rail Ibérica SA (BOE de 8-10-2009), I CC de Globalia Servicios Corporativos SL (BOE de 9-12-2009), I CC de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24-3-2010), CC de Telefónica de España SAU (BOE de 4-8-2011).

<sup>463</sup> CC de Ibermática SA (BOE de 23-7-2010), VIII CC de Renault España Comercial, SA (BOE de 27-6-2011).

<sup>464</sup> Plan marco de igualdad de la UGT (BOE de 20-3-2009), Plan de igualdad de Danone SA (BOE de 9-9-2009), CC de Ibermática SA (BOE de 23-7-2010), CC de Saint-Gobain Cristalería SL (BOE de 21-8-2010), CC de Saint Gobain Vicasa SA (BOE de 3-2-2012), CC para las empresas de comercio al por mayor e importadoras de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE de 8-3-2012).

que las declaraciones sean no honestas o dolosas<sup>465</sup> o intencionalmente no honestas o dolosas<sup>466</sup>.

A modo de ejemplo, en el I convenio colectivo de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora<sup>467</sup> se establece: “*si se acreditara que las denuncias o alegaciones son falsas, no honestas, dolosas o calumniosas, las realizadas con la exclusiva finalidad de perjudicar a otras personas, obtener algún beneficio en el trabajo o eludir deberes laborales, a cuyo efecto se tendrá en cuenta las pruebas practicadas e informes recabados, se podrán adoptar medidas disciplinarias conforme a la normativa laboral con el denunciante, quedando tipificado este comportamiento como falta muy grave que será expresamente incluida en el régimen sancionador del Convenio colectivo en vigor*”. Por su parte, el I convenio colectivo de Unidad Editorial Información Económica SL<sup>468</sup> manifiesta que “*en aras a una mayor seguridad y protección para todos los/las trabajadores/ras, serán igualmente sancionadas aquellas denuncias que resulten falsas o infundadas, y/o fueran realizadas con la intención de infligir un daño o descrédito a la persona acusada inicialmente de acoso*”. En algún caso se prevé expresamente como sanción para estas conductas el despido disciplinario o la suspensión de empleo y sueldo de 1 a 6 meses<sup>469</sup>.

No obstante, en algún protocolo se utilizan términos más genéricos al referirse a esta cuestión, al señalarse que las falsas denuncias de acoso en el trabajo son una manifestación de intimidación intolerable, pero sin sancionarlas expresamente<sup>470</sup>, o se prevé que se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes pero sin identificar el grado de gravedad de la falta cometida<sup>471</sup> (un 14,28%). Y en algún

<sup>465</sup> VIII CC de Repsol Petróleo SA (BOE de 23-10-2009), X CC de Repsol Química SA (BOE de 28-10-2009), Acuerdo complementario al CC general de la industria química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades SA (BOE de 21-4-2010), IV CC de Repsol Ypf SA (BOE de 4-4-2012).

<sup>466</sup> I CC de Importaco SA (BOE de 25-3-2010).

<sup>467</sup> BOE de 24-3-2010.

<sup>468</sup> BOE de 13-7-2010.

<sup>469</sup> CC de Ibermática SA (BOE de 23-7-2010).

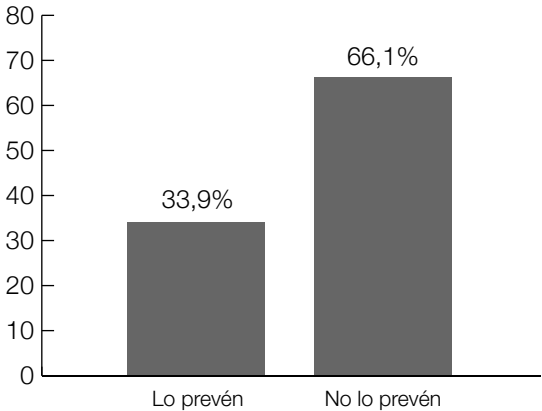
<sup>470</sup> CC de Seguriber Compañía de Servicios Integrales, SLU (BOE de 26-5-2011).

<sup>471</sup> Plan marco de igualdad de la UGT (BOE de 20-3-2009), I CC de Importaco SA (BOE de 25-3-2010), Acuerdo complementario al CC general de la industria química de Repsol YPF Lubricantes y Especialidades SA (BOE de 21-4-2010), CC de Praxair España SL (BOE de 5-7-2010), I CC de Unidad Editorial Información Económica SL (BOE de 13-7-2010), CC de Saint-Gobain Cristalería SL (BOE de 21-8-2010), CC para las empresas de comercio al por mayor e

caso se señala expresamente que la sanción disciplinaria por denuncia o testimonio falso no impide el ejercicio de otro tipo de acciones que pueda interponer el denunciado falsamente<sup>472</sup>.

Llama la atención y resulta muy sorprendente que esta referencia a la sanción de las denuncias falsas sólo se realice en los casos de acoso, y que no realice con relación a la denuncia de ningún otro tipo de infracciones en el ámbito laboral. Esta desigualdad en el tratamiento de las conductas de acoso en el ámbito laboral, sólo se puede explicar partiendo de que existe un prejuicio machista contra las denuncias en casos de acoso sexual y por razón de sexo. Podría pensarse que incluir esta medida puede tener además un efecto disuasorio no recomendable: que una víctima real de acoso sexual o por razón de sexo no denuncie ante el temor de que, posteriormente, no pueda probarse el acoso e incluso pueda llegar a ser sancionada. A nuestro entender, esta opción de los protocolos resulta desacertada, ya que genera una sospecha sobre un determinado tipo de denuncias, que no se generaliza a la denuncia de otras situaciones. Un procedimiento garantista y riguroso es un instrumento suficiente para garantizar el necesario respeto de los derechos de la persona denunciada.

**Tabla 31: Consideración de las denuncias o testimonios falsos como una conducta sancionable**



Fuente: Elaboración propia

importadoras de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE de 8-3-2012), IV CC de Repsol Ypf SA (BOE de 4-4-2012).

<sup>472</sup> CC de Telefónica de España SAU (BOE de 4-8-2011).

## 5. ¿Posible exoneración de la responsabilidad empresarial?

Por otra parte, cabe mencionar que algunos protocolos (un 12,5%) especifican expresamente que la apertura del correspondiente expediente informativo por parte de la empresa la exonera de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales<sup>473</sup>, prevista en la LOIMH. O bien, se afirma que la empresa queda exonerada de responsabilidad si la dirección de la misma no fue informada de la situación de acoso mediante denuncia o información formal y, en consecuencia, no tuvo oportunidad de evitarla<sup>474</sup>.

Es fácil constatar que este tipo de declaraciones no tiene verdadero valor si la empresa no desarrolla de forma adecuada y rigurosa el correspondiente procedimiento o no ha puesto en marcha todas las medidas necesarias para evitar que las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo se produzcan.

## 6. La garantía de indemnidad de las víctimas y de las personas intervinientes en el procedimiento de intervención

Algunos protocolos recogen expresamente, de forma muy acertada al facilitar que este tipo de conductas salga a la luz, que todas las personas tienen derecho a invocar el protocolo con garantías de no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable, no pudiendo conllevar tal acción ningún tipo de represalia o trato desfavorable<sup>475</sup> (un 25%). Protección que, en algunos supuestos,

<sup>473</sup> CC estatal del sector de la mediación de seguros privados (BOE de 5-11-2009), I CC de Iris Assistance SL (BOE de 2-6-2010), CC de Praxair España SL (BOE de 5-7-2010), V CC de Decathlon España, SA (BOE de 14-2-2011), IV CC estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE de 10-12-2011), CC de Siemens, SA (BOE de 24-2-2012).

<sup>474</sup> CC de la Compañía de Distribución Integral Logista SA (BOE de 9-3-2012).

<sup>475</sup> Plan de igualdad de Danone SA (BOE de 9-9-2009), III CC de Cremonini Rail Ibérica SA (BOE de 8-10-2009), I CC de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24-3-2010), CC nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas (BOE de 5-7-2010), CC de Ibermática SA (BOE de 23-7-2010), CC de Ibermática SA (BOE de 23-7-2010), CC de Saint-Gobain Cristalería SL (BOE de 21-8-2010), I CC marco del Grupo de Empresas E.ON España (BOE de 11-3-2011), VIII CC Vigilancia Integrada, SA (BOE de 31-3-2011), CC de Kiabi España KSCE, SA (BOE de 20-6-2011), III CC de la Sociedad Es-

se extiende también a todas las personas que intervengan en el desarrollo del protocolo, facilitando información o actuando como personas testigas<sup>476</sup> (un 21,42%). Algún protocolo es especialmente amplio en este tema, al extender la garantía de indemnidad a las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en la investigación de acoso, al igual que a las personas que se opongan a cualquier conducta de acoso, ya sea sobre sí mismos o frente a terceras personas<sup>477</sup> (un 3,57%). Otros protocolos, por el contrario, la indemnidad sólo a las personas testigas<sup>478</sup> (un 1,78%). Todo ello supone, que el 51,77% de los protocolos analizados recogen una garantía de indemnidad, más o menos amplia. A nuestro entender, se trata de una medida muy acertada al facilitar, como señalábamos antes, que este tipo de situaciones salgan a la luz, se siga el procedimiento correspondiente y puedan ser sancionadas disciplinariamente.

---

tatal Correos y Telégrafos SA (BOE de 28-6-2011), CC de Saint Gobain Vicasa SA (BOE de 3-2-2012), IV CC de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7-3-2012), CC para las empresas de comercio al por mayor e importadoras de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE de 8-3-2012).

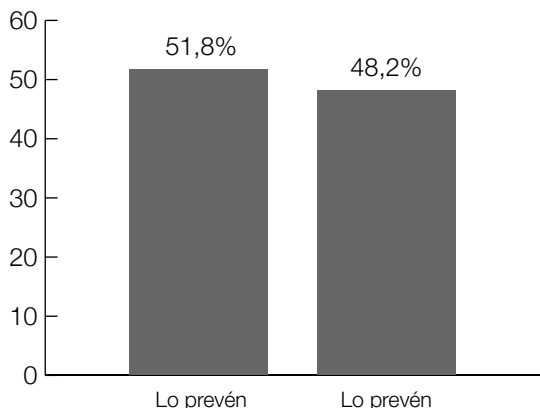
<sup>476</sup> Plan marco de igualdad de la UGT (BOE de 20-3-2009), CC de Unión de Detallistas Españoles SC (BOE de 31-8-2009), CC de grandes almacenes (BOE de 5-10-2009), I CC de Importaco SA (BOE de 25-3-2010), IV CC de Tiendas de Conveniencia (BOE de 23-7-2010), I CC marco del Grupo de Empresas E.ON España (BOE de 11-3-2011), CC de Kiabi España KSCE, SA (BOE de 20-6-2011), CC de Telefónica de España SAU (BOE de 4-8-2011), II CC del Grupo de Empresas Vips (BOE de 29-11-2011), CC de Siemens, SA (BOE de 24-2-2012), IV CC de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7-3-2012), CC de la Compañía de Distribución Integral Logista SA (BOE de 9-3-2012).

<sup>477</sup> I CC de Importaco SA (BOE de 25-3-2010), CC de Telefónica de España SAU (BOE de 4-8-2011).

<sup>478</sup> I CC del grupo de empresas Pans&Company/Eat Out (BOE de 14-3-2012).



**Tabla 32: Protocolos que prevén una garantía de indemnidad hacia la víctima o terceras personas**



Fuente: Elaboración propia

Asimismo, y como medida de disuasión frente a este tipo de comportamientos, algunos protocolos (un 17,85%) manifiestan que si se produjeran represalias, se adoptarán las correspondientes medidas disciplinarias contra quien las haya llevado a cabo<sup>479</sup>.

## **7. Cuestiones generales relacionadas con la aplicación de los protocolos: seguimiento de su aplicación, revisión y vigencia**

Desde una perspectiva más general y que da idea de la propia importancia que se atribuye al protocolo de actuación en materia de acoso sexual y por razón de sexo cabe plantearse tres cuestiones: a) ¿se prevé algún sistema de seguimiento de la aplicación del protoco-

<sup>479</sup> Plan marco de igualdad de la UGT (BOE de 20-3-2009), CC de Unión de Detallistas Españoles SC (BOE de 31-8-2009), III CC de Cremonini Rail Ibérica SA (BOE de 8-10-2009), I CC de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24-3-2010), I CC de Importaco SA (BOE de 25-3-2010), IV CC de Tiendas de Conveniencia (BOE de 23-7-2010), CC de Ibermática SA (BOE de 23-7-2010), CC de Kiabi España KSCE, SA (BOE de 20-6-2011), II CC del Grupo de Empresas Vips (BOE de 29-11-2011), IV CC de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7-3-2012).

lo?; b) ¿se ha fijado una revisión periódica del protocolo?; y, c) ¿cuál es la duración prevista para el protocolo? La respuesta a las tres preguntas comporta un elemento común: son pocos los protocolos que tratan estas cuestiones, lo cual resulta criticable ya que resultan elementos clave –los dos primeros sin duda– para un funcionamiento adecuado y eficaz del propio protocolo.

### **7.1. Medidas de seguimiento de la aplicación del protocolo de actuación**

Son escasos los protocolos (un 21,42%) que se refieren al seguimiento de su aplicación, atribuyéndose tal función normalmente a la correspondiente comisión o comité de igualdad; así se prevé:

a) Que la dirección de recursos humanos, dentro del marco de la política para prevenir el acoso, coordinará un seguimiento a efectos de verificar la corrección de las circunstancias que hubieran contribuido o dado lugar en el pasado a tales situaciones de acoso<sup>480</sup>.

b) Que la correspondiente comisión de igualdad (formada por representantes del personal y de la empresa) realizará encuestas y estudios anónimos con el fin de evaluar la naturaleza y frecuencia de los casos de acoso, haciéndose pública la información y los datos recogidos<sup>481</sup>. Y ello con el objetivo de evaluar el propio protocolo. En la misma línea también se prevé que el comité permanente de igualdad llevará a cabo, si fuese preciso, encuestas y estudios anónimos, con el fin de analizar la situación de la empresa en materia de acoso y la información obtenida se publicará a través de la intranet<sup>482</sup>.

c) Se señala que, al menos una vez al año, la comisión de igualdad se reunirá para elaborar un resumen estadístico de intervenciones realizadas mediante la aplicación del protocolo, incluyendo información sobre número de casos, tipo y resolución. Dicho resumen será presentado al comité intercentros<sup>483</sup>.

<sup>480</sup> I CC marco del Grupo de Empresas E.ON España (BOE de 11-3-2011).

<sup>481</sup> VIII CC Vigilancia Integrada, SA (BOE de 31-3-2011). También, CC de V-2 Complementos Auxiliares SA (BOE de 22-4-2010), aunque no se concreta la configuración interna de la comisión de igualdad.

<sup>482</sup> CC de Ibermática SA (BOE de 23-7-2010).

<sup>483</sup> IV CC de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7-3-2012).

d) Se establece que, al formar parte del correspondiente plan de igualdad, la comisión de igualdad es la competente para el seguimiento del protocolo de acoso<sup>484</sup>.

e) Se encomienda a la mesa de políticas de igualdad realizar el seguimiento de la efectividad del protocolo, reuniéndose para ello un mínimo de 2 veces al año, teniendo como objetivo la elaboración de una memoria anual<sup>485</sup>.

f) El comité de igualdad efectuará un informe, sin datos concretos, del conjunto de actuaciones en materia de acoso, que elevará al departamento de recursos humanos<sup>486</sup>.

g) Se señala que el seguimiento del protocolo corresponde a una comisión mixta<sup>487</sup>.

A modo de ejemplo, en el III convenio colectivo de Cremonini Rail Ibérica SA<sup>488</sup> se manifiesta que *“anualmente se elaborará por parte de la comisión de igualdad un informe con el número de casos de acoso laboral que tengan lugar en la empresa, no revelando datos de las personas afectadas, con el propósito de abordar mejoras del presente protocolo y de las campañas de sensibilización”*.

Desde una perspectiva diferente en el I convenio colectivo de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora<sup>489</sup> se establece que si en la aplicación del protocolo se produjera alguna duda sobre su interpretación, la comisión de igualdad de oportunidades será competente para la resolución de la misma. También dicha comisión será competente para evaluar el impacto del protocolo y sus efectos. Y, en la misma línea, en el Plan marco de igualdad de la UGT<sup>490</sup> se señala que si se produjera alguna duda de interpretación, la comisión mixta de interpretación y seguimiento del convenio colectivo será competente para su resolución.

<sup>484</sup> CC de la Agencia Efe, SA (BOE de 27-4-2011).

<sup>485</sup> CC de Saint Gobain Vicasa SA (BOE de 3-2-2012).

<sup>486</sup> I CC de Importaco SA (BOE de 25-3-2010).

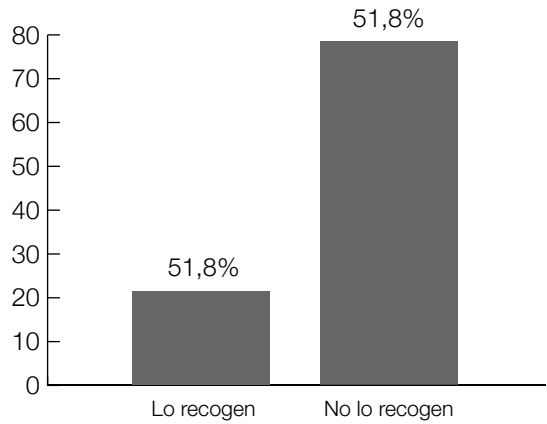
<sup>487</sup> CC de Saint-Gobain Cristalería SL (BOE de 21-8-2010).

<sup>488</sup> BOE de 8-10-2009.

<sup>489</sup> BOE de 24-3-2010.

<sup>490</sup> BOE de 20-3-2009.

**Tabla 33: Seguimiento del protocolo de actuación**



Fuente: Elaboración propia

**7.2. La previsión de revisión del protocolo**

Son también escasos los protocolos (un 16,07%) que prevén expresamente su revisión. No obstante, en algunos supuestos sí se manifiesta que la revisión se producirá en el plazo máximo de un año natural desde el momento de su firma efectiva<sup>491</sup>, se establece que las partes que han acordado el protocolo pueden hacer las propuestas de modificación y adaptaciones que consideren oportunas para mejorar la consecución de sus objetivos (al considerarse éste un “*documento vivo*”)<sup>492</sup>, o se señala que, cualquiera de las partes, ya sea la empresa o los/las representantes de los/las trabajadores/ras, ostentan la facultad de revisar el protocolo, pero siempre de forma negociada<sup>493</sup>.

También se señala que, si por imperativo legal o convencional de ámbito superior, quedase afectado parte o la totalidad del protocolo, las personas firmantes del mismo se comprometen a su inmediata adecuación<sup>494</sup>.

En fin, en algún protocolo se prevé que sus compromisos se revi-

<sup>491</sup> IV CC de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7-3-2012).

<sup>492</sup> IV CC de supermercados del Grupo Eroski (BOE de 7-3-2012).

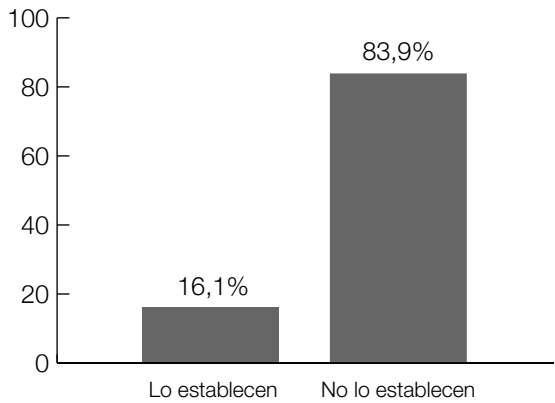
<sup>493</sup> CC de la Agencia Efe, SA (BOE de 27-4-2011).

<sup>494</sup> CC de Limber Multiservicios, SL (BOE de 23-2-2012).

sarán periódicamente<sup>495</sup>, o que el protocolo se revisará siempre que se haya aplicado durante toda su extensión en, al menos, 5 procesos<sup>496</sup>. O se reconoce la posibilidad de que aparezcan dificultades de carácter transitorio derivadas de la aplicación del protocolo, comprometiéndose las partes a negociar soluciones con carácter de urgencia<sup>497</sup>.

Como ya apuntamos anteriormente, prever la revisión del protocolo y llevarla a cabo es un elemento clave ya que permite no sólo actualizarlo sino, sobre todo, adaptarlo a los cambios y reformas necesarias que pueden haberse identificado como consecuencia de su aplicación efectiva en casos concretos.

**Tabla 34: Protocolos que prevén su revisión**



Fuente: Elaboración propia

<sup>495</sup> CC de Siemens, SA (BOE de 24-2-2012).

<sup>496</sup> I convenio colectivo de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24-3-2010).

<sup>497</sup> CC de V-2 Complementos Auxiliares SA (BOE de 22-4-2010). También, CC de grandes almacenes (BOE de 5-10-2009), Plan marco de igualdad de la UGT (BOE de 20-3-2009), III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos SA (BOE de 28-6-2011).

### 7.3. La regulación de la vigencia del protocolo

Finalmente, son muy pocos (un 7,14%) los protocolos que hacen referencia expresa a su duración lo que implica que, al formar parte de un convenio colectivo, su vigencia se vincula expresamente a la de dicho convenio y, por tanto, tiene carácter temporal (los convenios colectivos suelen tener una vigencia de 2 o 3 años).

No obstante, existe alguna excepción, donde se afirma que la duración del protocolo es indefinida, sin perjuicio de su posible revisión negociada entre la empresa y los/las representantes de los/las trabajadores/ras<sup>498</sup>, o bien se establece que la vigencia es indefinida en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o la experiencia indique su necesario ajuste<sup>499</sup>. O se señala que el protocolo tendrá vigencia indefinida, sin perjuicio del compromiso de las partes de revisarlo periódicamente, al objeto de garantizar su idoneidad, eficacia y actualización<sup>500</sup>. O se establece que el protocolo permanecerá vigente hasta su derogación expresa por norma, convenio colectivo, acuerdo o protocolo posterior<sup>501</sup>.

A nuestro entender, debería preverse una vigencia indefinida del protocolo de acoso sin perjuicio de su posible revisión periódica, al tratarse de una cuestión cuya regulación tiene una clara vocación de permanencia y no está condicionada, como casi todo el resto de las materias recogidas en el convenio colectivo, a la evolución de las circunstancias económicas, organizativas o productivas de la empresa o del sector de actividad.

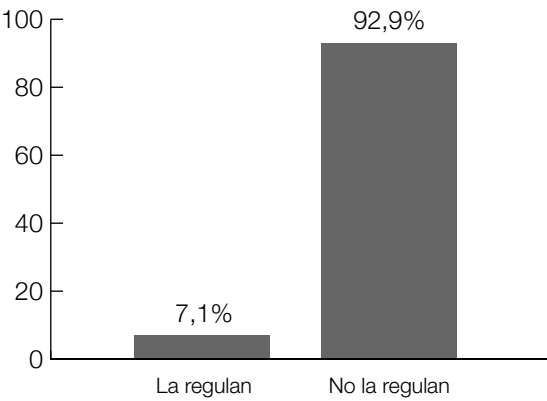
<sup>498</sup> CC de la Agencia Efe, SA (BOE de 27-4-2011).

<sup>499</sup> I convenio colectivo de la entidad pública empresarial Renfe-Operadora (BOE de 24-3-2010).

<sup>500</sup> Plan marco de igualdad de la UGT (BOE de 20-3-2009).

<sup>501</sup> III CC de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos SA (BOE de 28-6-2011).

**Tabla 35: Protocolos que regulan su vigencia**



Fuente: Elaboración propia